



**JOHTAMISEN AVULLA VASTUUL-  
LISUUTEEN TAMPEREEN ATERIAN  
LASTEN JA NUORTEN LIIKETOI-  
MINTA-ALUEELLA**

Pirjo Aakkula

Katri Tuominen

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2015  
Palvelujen tuottamisen ja  
johtamisen koulutusohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

AAKKULA, PIRJO & TUOMINEN, KATRI:

Johtamisen avulla vastuullisuuteen Tampereen Aterian lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella

Opinnäytetyö 50 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Kesäkuu 2015

---

Tämän työn tarkoituksena oli kartoittaa vastuullisuuden huomioimista Tampereen Aterian lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella. Samalla selvitettiin, kuinka vastuullisuutta oli johdettu. Teoreettisessa viitekehyksessä on tarkasteltu vastuullisuuden eri näkökulmia ympäristövastuusta henkilöstöjohtamiseen. Tutkimuskysymysten ja haastattelujen avulla selvitettiin olemassa olevia toimintatapoja ja periaatteita henkilökunnan toiminnassa. Tavoitteena oli kehittää vastuullisuutta organisaatiossa. Esimiehiä kouluttamalla voidaan saada henkilökunta mukaan vastuulliseen toimintaan.

Yhtenä tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta ja lähetettiin kyselylomake kahteen Tampereen Aterian tiimiin. Henkilöstöltä kysyttiin heidän työskentelytavoistaan ja tietämyksestään muun muassa koskien laitteiden toimintaa ja puhdistamista. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää toteutettiin haastattelemalla Tampereen Aterian muutamaa työntekijää ja suunnittelijaa. Kysymyksillä haluttiin tietoa Tampereen Aterian vastuullisuudesta tällä hetkellä ja miten toimintaa voisi haastateltavien mielestä kehittää.

Kyselyt ja haastattelut osoittivat, että toimipisteiden työskentelytavoissa olisi kehittämistä ja tämä voisi tapahtua esimerkiksi lisäämällä perehdyttämistä ja koulutusta. Esimiestyön tueksi Tampereen Aterian lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella tarvittaisiin jatkuvaa muutosjohtamisen koulutusta. Oleellista on, että esimiestyössä ymmärretään muutosjohtamisen perusajatus ja huolehditaan, että uusimmat tiedot ja ohjeistukset, koskien vastuullisuutta, viedään käytäntöön asti.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme of Service Management

AAKKULA, PIRJO & TUOMINEN, KATRI:

Accountability in the Business Area of Children and Young People in Tampereen Ateria by Means of Leadership

Bachelor's thesis 50 pages, appendices 4 pages  
June 2015

---

The purpose of this work was to identify the consideration of accountability of Tampereen Ateria in the business area of children and young people. At the same time the aim was to find out, how accountability was managed. In the theoretical framework, different aspects of accountability from environmental liability to human resources management were examined. Existing policies and principles of the operational staff were explored with research questions and interviews. The aim was to develop accountability within the organization. By training the supervisors the staff can be committed to responsible business.

As one of the research methods quantitative research was used and a questionnaire was sent to two teams of Tampereen Ateria. The staff was asked about their working habits, knowledge of the operation and cleaning of the equipment, among other things. The qualitative research method was implemented by interviewing a few employees and planners in Tampereen Ateria. The purpose of the questions was to get information about the responsibility of Tampereen Ateria at the moment and also how the organization could be developed in the interviewees' opinion.

The surveys and interviews showed that the working methods in the offices could be developed, and this could be implemented, for example, by increasing introduction and training. To support the leadership, ongoing training in leadership of change would be needed. It is essential that the basic idea of leadership of change is understood, and also to ensure that the latest information and guidelines concerning accountability are applied to practice.

---

Key words: responsibility, change management, environmental issues

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VASTUULLISUUS YRITYSTOIMINNASSA .....	8
2.1	Yhteiskuntavastuu.....	8
2.1.1	Yhteiskuntavastuu ennen ja nyt .....	8
2.1.2	Vastuullinen yritystoiminta.....	9
2.2	Ympäristövastuu .....	11
2.2.1	Veden käyttö ammattikeittiössä .....	12
2.2.2	Energian kulutus ammattikeittiössä .....	14
2.2.3	Tunnettujen yritysten toimenpiteitä veden ja energian kulutuksen vähentämiseksi .....	15
2.3	Yhteiskuntavastuullisuuden suunnittelu ja johtaminen .....	17
2.3.1	Ympäristöasioihin sitouttaminen ja seuranta .....	17
2.4	Henkilöstön muutosjohtaminen ja muutostarpeen tunnistaminen vastuullisessa liiketoiminnassa .....	18
2.5	Ympäristöjohtaminen.....	20
3	TAMPEREEN KAUPUNGIN YMPÄRISTÖPOLITIIKKA .....	22
3.1	Ympäristövastuu Tampereella nyt ja tulevaisuudessa .....	22
3.2	Uusiutuvaa ja vähäpäästöistä energiaa .....	24
4	TAMPEREEN ATERIAN NYKYTILANNE YMPÄRISTÖYSTÄVÄLLISESSÄ TOIMINNASSA .....	26
4.1	Tampereen Aterian esittely .....	26
4.2	Vastuulliset toimintatavat Lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella Tampereen Ateriassa tällä hetkellä .....	28
5	TUTKIMUKSET VASTUULLISUUDEN HUOMIOIMISESTA TAMPEREEN ATERIASSA .....	30
5.1	Kyselytutkimuksen toteutus ja kohderyhmä.....	30
5.2	Haastattelututkimukset Tampereen Ateriassa.....	31
6	TUTKIMUSTEN TULOKSET .....	32
6.1	Kyselytutkimuksen tulokset.....	32
6.1.1	Laitteiden puhdistus tutkituissa kohderyhmissä.....	33
6.1.2	Perehdytys .....	34
6.1.3	Henkilöstön kehittämistoiveet.....	37
6.1.4	Kyselytutkimuksen onnistuminen.....	37
6.2	Haastattelujen tulokset.....	38
6.2.1	Kysymykset Tampereen Aterian tuotannossa työskenteleville työntekijöille.....	38
6.2.2	Kysymykset Tampereen Aterian suunnittelijoille.....	40

7 POHDINTA.....	42
LÄHTEET.....	44
LIITTEET .....	47
Liite 1. Saatekirje kysymyslomakkeeseen.....	47
Liite 2. Kyselylomake .....	48
Liite 3. Haastattelujen saatekirje .....	49
Liite 4. Haastattelukysymykset .....	50

## 1 JOHDANTO

Työmme tavoitteena oli selvittää Tampereen Aterian nykytila koskien vastuullisuuden huomioimista keittiö- ja siivoustyössä. Lisäksi halusimme kartoittaa kyselytutkimuksen avulla työntekijöiden toimintatapoja. Valitsimme Tampereen Aterian laajan vaikuttavuuden vuoksi koska yrityksessä on monia erikokoisia toimipisteitä. Tampereen Ateria toimii Pirkanmaalla ja palvelee lapsia, nuoria ja vanhuksia räätälöidyn ratkaisuin.

Tampereen Aterian toiminta on vastuullista. Tampereen Aterian tärkeimmät ympäristötavoitteet ovat syntyvän jätteen, kasvihuonepäästöjen ja energiankäytön vähentäminen sekä henkilökunnan ja asiakkaiden ympäristötietoisuuden lisääminen. Olemme seuranneet omissa työtehtävissämme lähellä tuotantoa tiimin esimiehinä yhteiskuntavastuullisuuden huomioimista Tampereen Ateriassa. Toimiessamme kahden tiimin tiimiesimiehinä, pääsimme toteuttamaan tutkimuksen, jossa selvitimme veden ja energian käyttöä erilaisissa toimipisteissä. Tampereen Aterialla on ajantasaiset ohjeistukset veden ja energian käyttöön. Henkilöstölle tarkoitettulla intranet sivustolla on päivitetty ohjeet. Sieltä löytyvät ohjeet siivoukseen, kierrätykseen, hankintoihin ja kaikki mitä tarvitaan yhteiskuntavastuulliseen toimintaan.

Yhteiskuntavastuullinen yritys harjoittaa yritystoimintaa, jota ohjaavat lait, asetukset ja kansainväliset sopimukset ja suositukset sekä ay-liikkeen ja yritysten väliset puitesopimukset ja yrityksen omat toimintaohjeet. Yhteiskuntavastuullisuuden huomioiminen organisaatiossa on nyt ja tulevaisuudessa merkittävä menestystekijä. Yhteiskuntavastuuta saatetaan pitää uutena ilmiönä, mutta alkujuuret ulottuvat useiden vuosikymmenien päähän. Yhteiskuntavastuu lähtee jokaisesta itsestään, mutta vastuu yrityksillä on moninkertainen. Yrityksen pitää olla elinvoimainen ja menestyvä myös pitkällä tähtäimellä. Jotta tämä saavutetaan, on tärkeää toimia ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävällä tavalla. Näin toimiva yritys on kannattava ja kilpailukykyinen. Yritys toimii vastuullisesti sidosryhmiään kohtaan ja sen voimavarana on motivoitunut ja kehittyvä henkilöstö.

Jokaisen yrityksen on tärkeää itse määrittellä, mitä vastuullisuus tarkoittaa ja edellyttää sen toiminnassa. Vastuullisuutta tulisi tarkastella yhä kattavammin ja kokonaisvaltai-

semmin. Kun johto on sitoutunut yhteiskuntavastuullisuuteen, se alkaa näkyä kaikessa toiminnassa. Kun johto saa esimiehet sitoutettua, myös muutos on mahdollista. Näin pääsemme kohti vastuullista toimintaa. Opinnäytetyömme tarkoitus on kuvata yhteiskuntavastuullista toimintaa ja sen johtamista Tampereen Ateriassa. Erityisasemassa näiden asioiden viemisessä eteenpäin on selkeä esimiestyö.

## 2 VASTUULLISUUS YRITYSTOIMINNASSA

### 2.1 Yhteiskuntavastuu

Yrityksen yhteiskuntavastuu on kestävän kehityksen toteuttamista ja satsausta tulevaisuuden toimintaedellytyksiin. Yhteiskuntavastuussa otetaan vastuuta yritystoiminnan merkityksestä ympäröivään yhteiskuntaan ja yrityksen sidosryhmiin. Yhteiskuntavastuu jaetaan tavallisesti kolmeen osaan: taloudelliseen, ekologiseen ja sosiaaliseen vastuuseen. (Energiateollisuus.)

#### 2.1.1 Yhteiskuntavastuu ennen ja nyt

Vaikka yhteiskuntavastuuta saatetaan pitää uutena ilmiönä, vastuullisen yritystoiminnan alkujuuret ulottuvat kuitenkin useiden vuosikymmenien päähän. Sosiaalisten asioiden huomioiminen on alkanut yrityksissä jo noin sata vuotta sitten ja ympäristöasioita on huomioitu puolivuosisataa. Vasta noin 25 vuotta sitten on alettu käyttää käsitettä kestävä kehitys. (Viitala & Jylhä 2010, 348.)

Länsimaiden yritys vastuun kehityksessä voidaan nähdä kolme ajanjaksoa: teollistuminen 1800-luvulla, kansainvälisen kaupan kasvu 1900-luvulla ja 2000-luvulla alkanut globalisaation aika. Huomion keskipiste on teollistumisen alkuaikoina ollut sosiaalisissa epäkohdissa ja teollistumisen loppupuolella on kiinnitetty huomiota ympäristönäkökohtiin. Globalisaation ja kansainvälisen kaupan lisääntyessä sosiaaliset näkökohdat ovat nousseet ympäristövastuun rinnalle. (Harmaala & Jallinoja 2012, 24.)

1800-luvulla ihmiset muuttivat tehdastyön perässä tehdaspaikkakunnille. Tehtaiden omistajat huolehtivat työntekijöistä ja perheistä rakennuttamalla asuntoja, kouluja ja kirkkoja sekä tarjosivat terveydenhoitoa. Vastaaminen sosiaalisiin haasteisiin oli tehtaan toiminnan kannalta tärkeää, näin tehtaan tuottavuus ja tulos parani. Tieto ympäristöongelmista oli rajallista, eikä saastumisen vaikutuksista tiedetty kovinkaan hyvin. Teollistumisen vaikutuksesta ympäristö kärsi muun muassa veden saastumisena ja ilman epäpuhtauksina. (Harmaala & Jallinoja 2012, 24–25.)



YK:ssa saatiin sovittua vuonna 1948 yksi maailman edelleen merkittävimmistä sopimuksista, ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Se on hyväksytty lähes kaikissa valtioissa. ”Julistus antaa jokaiselle oikeuden omistaa omaisuutta ja omaisuuden suojan, ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapauden, mielipiteen- ja sananvapauden sekä kokoontumis- ja yhdistymisvapauden.” (Harmaala & Jallinoja 2012, 25) Harmaalan ja Jallinojan (2012, 25) mukaan julistuksessa jokainen syntyy vapaana ja oikeuksiltaan tasa-arvoisena eikä ketään saa kiduttaa tai pitää orjana (YK 1948).

### **2.1.2 Vastuullinen yritystoiminta**

Elinkeinoelämän keskusliitto (2005) määrittelee vastuullisen yritystoiminnan seuraavasti: ”Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella ottaen huomioon keskeisten sidosryhmien vaatimukset.” Vastuullisessa yritystoiminnassa pyritään yrityksen kannattavuuden ja toimintaedellytyksien vahvistamiseen pitkällä tähtäimellä. Yritys, joka on vastuullinen, on sisällyttänyt vastuullisuuden osaksi toimintasuunnitelmaansa sekä jokapäiväistä toimintaansa. Liiketoiminta, joka on vastuullista, edellyttää johdon ja koko henkilöstön täydellistä sitoutumista ja osallistumista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2005.)

Vastuullinen yritys toteuttaa sosiaalista vastuuta ja henkilöstöpolitiikkaa laajemmalti kuin vähimmäistaso edellyttää. Vastuullinen yritys huolehtii työntekijöistään mahdollisimman hyvin, koska näin he turvaavat osaamisen ja osaavan henkilöstön tulevaisuudessa. Monet nuoret pitävät tärkeänä kriteerinä vastuullisuutta kun valitsevat tulevaa työnantajaansa. Vastuullisen yrityksen pitää muokata henkilöstöön liittyviä menettelytapoja. Erityisesti rekrytointi, palkkaus ja työsuhteen päättäminen kertovat, kuinka yritys hoitaa sosiaalista vastuuta suhteessa henkilöstöönsä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on noussut Suomessakin keinoksi turvata henkilöstön työkyky sekä viihtyminen yrityksessä. (Harmaala, M., Jallinoja, N. 2012, s. 99–100.)

Sosiaalinen yritys harjoittaa tavallista yritystoimintaa. Poikkeuksena on sen harjoittama vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työllistäminen. Vuonna 2004 alus-

ta astui voimaan laki, johon sosiaalisten yritysten toiminta pohjautuu. Laki tarjoaa mahdollisuuden työn tekemiseen vammaisille, vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Sosiaaliset yritykset toimivat samoilla markkinoilla. Sosiaalinen yritys noudattaa työehtosopimuksen mukaista palkkausta. Sosiaalinen yritys voi olla osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö tai osuuskunta. Yritys on myös merkitty kaupparekisteriin. Myös yhdistys tai säätiö voi olla sosiaalisen yritysten rekisterissä. Sosiaalisen yrityksen henkilöstöstä pitää vähintään 30 % olla vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia sekä pitkäaikaistyöttömiä. (VATES-säätiö.)

Tampereen Sarka Oy on Tampereen kaupungin omistama sosiaalinen yritys. Sarka myy palveluitaan pääasiassa Tampereen kaupungin eri yksiköille ja yhtiöille. 10 % palveluita voidaan myydä myös yksityisille yhdistyksille ja yrityksille. Sarka käyttää kaikki resurssit työllistämiseen, eikä tavoittele taloudellista voittoa. Tampereen Sarka Oy toimii yhteistyössä Tampereen kaupungin Työllisyydenhoidon palveluyksikön sekä Tampereen TE-toimiston kanssa. (Tampereen Sarka Oy, 2014.)

Pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset työntekijät palkataan avustaviin tehtäviin Tampereen Sarkan kautta. Tavoitteena on työllistymisen aikana saada työntekijöille joko pysyvä työpaikka tai jatkokoulutuspaikka mm. urasuunnittelun ja ohjauksen avulla. Tampereen kaupungille Sarka työllistää tällä hetkellä yli 20 työntekijää. (Tampereen Sarka Oy, 2014.)

Useasti puhutaan yrityksen vastuusta työllistää osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Kyseessä ei ole ainoastaan velvollisuus, vaan työnantajan vastuu sosiaalisuudesta ja yhteiskunnallisuudesta. Myös Tampereen Ateria työllistää työntekijöitä Tampereen Sarka Oy:n ja Työllisyydenhoidon palveluyksikön kautta. Itse asiassa Tampereen Ateria tekee tiivistä yhteistyötä Sarkan kanssa. Tampereen Ateria kertoo tarkasti tarpeensa ja Sarka etsii omista asiakkaistaan sopivat työntekijät. Sarkan vahvuutena on panostaa työn ohjaamiseen. Lisäksi Tampereen Ateria ottaa säännöllisesti työssäoppimaan ammattikeittiöalan ja siivousalan opiskelijoita. Huolellisesti valmisteltu työssäoppimisjakso tuo hyötyä ja iloa molemmille osapuolille. (Lehtinen 2015, 12.)

## 2.2 Ympäristövastuu

Ympäristövastuussa yritys huomioi toiminnassaan syntyvän jätteen, kasvihuonekaasupäästöjen ja energiankäytön vähentämistä sekä ohjaa henkilökuntaa ja asiakasta ympäristötietoisuuden lisäämiseen. Ympäristövastuun on lähdettävä sisäisestä ymmärryksestä ja vastuuntunteesta. Vastuu ympäristöstä perustuu yhteiseen haasteeseen – siihen, että elämä säilyy. Vastuu yrityksillä on moninkertainen kotitalouksiin nähden, koska niissä pitää tehdä laajoja ja kauaskantoisia ratkaisuja. Esimerkiksi päätökset siitä, mihin investoidaan ja millaisia raaka-aineita käytetään. Ympäristövastuuta toteutetaan eri tavoin. Ensimmäiseksi yritys voi kyseenalaistaa oman toimintansa lähtökohdat. Toiseksi se voi pyrkiä vähentämään niin oman toimintansa kuin tuotteen koko elinkaaren aikaisia ympäristövaikutuksia. (Portin 2008, 233.)

Yrityksillä on monia syitä muuttaa toimintatapojaan ympäristöystävällisempään suuntaan. Ympäristönsuojelu voidaan kokea aidosti tärkeäksi asiaksi, sen saatetaan ajatella lisäävään yhteishenkeä yrityksen sisällä tai sillä halutaan vaikuttaa muiden mielipiteeseen. On kuitenkin tärkeintä lopputuloksen kannalta, että yritykset tekevät, mitä ovat luvanneet kuluttajille ja yhteistyökumppaneille sekä mitä säädökset vaativat. (Portin 2008, 233–234.)

Kuntaorganisaation ympäristövastuu pitää sisällään kaikki kunnan toimialat ja ne toiminnallaan vaikuttavat ympäristöön eri tavoin. Sähkön- ja lämmöntuotannossa sekä jätehuolto-, liikenne- ja vesihuoltopalveluissa haitalliset ympäristövaikutukset ovat suurimpia. Edellä mainittujen palvelujen tuotannossa tarve pienentää ympäristön kuormitusta on huomattavasti suurempi kuin esimerkiksi terveyspalvelujen tuotannossa. Laki kuntien ympäristönsuojeluhallinnosta ohjaa kuntien ympäristövastuuta. Tämä velvoittaa kuntia valvontaan ja kehittämään ympäristönsuojelua omalla alueellaan. Näitä tehtäviä ovat esimerkiksi vesien suojeleminen, kemikaali- ja jätevalvonta sekä ilmanlaadun tarkkailu. Useissa kunnissa toteutetaan ympäristövastuuta myös tekemällä vapaaehtoinen ohjelma, joka pitää sisällään ympäristötavoitteita. (Portin 2008, 236.)

Kestävän kehityksen tavoitteena on mahdollistaa nykyisille ja tuleville sukupolville mahdollisuudet hyvään elämään, jossa kaikki kantavat vastuuta koko ympäristöstä. Päämääränä on ohjata yhteiskunnallista muutosta ympäristössämme koko maailman

laajuisesti. Tämä visio ohjaa lähitulevaisuuden ja pidemmän aikavälin toimintaa. Tämä edesauttaa kaikkia toimijoita tekemään kestäväen kehityksen ratkaisuja. Kestävä kehitys on ollut Suomen hallituksen ohjelmissa jo vuodesta 1990 alkaen. (Kansainvälisen ympäristöpolitiikan yksikkö 2013.)

Pohjoismaissa kulutetuista tuotteista yhä suurempi osa on peräisin muualta maailmasta. Euroopan ekologinen jalanjälki on suurimpia maailmassa. Ekologinen jalanjälki kuvaa sitä, kuinka suuri maa- ja vesialue tarvitaan ihmisen tai ihmisryhmän kuluttaman ravinnon, materiaalien ja energian tuottamiseen sekä syntyneiden jätteiden käsittelyyn. Kulutustottumuksemme ovat menneet huonoon suuntaan niin terveyden kuin ympäristönkin kannalta. (Kurkaa-Kaljunen, Malaska, Muukka, Salo & Väänänen 2012, 3.)

### **2.2.1 Veden käyttö ammattikeittiössä**

Ammattikeittiössä veden ja sähkönkulutus on merkittävä taloudellinen tekijä. Lämmin vesi vie enemmän energiaa kuin kylmävesi ja veden kulutukseen voidaan vaikuttaa monella eri tapaa. Ammattikeittiöissä astioiden pesu kuluttaa eniten vettä. Astianpesussa kannattaa kiinnittää huomiota esipesuun, pesukorien täyttöasteeseen ja laitteen käyttöön, koska se kuluttaa 80 % keittiössä käytetystä vedestä. Vedenkulutusta voi vähentää pitämällä laitteet ja niiden osat kunnossa sekä vähentämällä laitteiden pesuun käytettävää veden määrää. (Holopainen 2011,12; Astianpesukoneet 2013; Yle Uutiset 2012; Yle 2013.)

Puhtaan juomaveden saanti on maapallon ihmisille tärkeää. Jo alkuaajoista lähtien ovat ihmisasukset syntyneet jokien varsille, koska vettä tarvittiin juomavedeksi ja laidunmaiden kasteluun sekä kotieläinten ruokintaan. Inhimilliselle kehitykselle vesi on tärkeä voimavara, koska edistyneinkään yhteiskunta ei tule toimeen ilman juomavettä. Ongelma on siinä, että vettä on vain rajallisesti maapallolla. Caesarin hallitessa Roomaa oli makeaa vettä yhtä paljon kuin nykyisellä maapallolla. Kuitenkin ihmiskunta on kasvanut 2000 vuodessa 250 miljoonasta yli seitsemään miljardiin. Vieläkin vauhdikkaammin on kasvanut tavara- ja palvelutuotanto. (Postel 2013, 66; Natural resources defense council.)

Kaikessa tuotannossa sähköstä ruoanvalmistukseen tarvitaan vettä. Ihmiskunnan vaatimusten kasvaessa vesivarat ovat niukentuneet. Monessa maailman joessa vettä ei enää riitä mereen asti, kun se käytetään pois matkan varrella. Samoin tärkeät pohjavesivarannot ehtyvät ja järvet ja kosteikot pienenevät. Vedenkäyttö on mahdollista saada tasapainotettua, se kuitenkin edellyttää paneutumista asiaan. On mietittävä ensimmäiseksi, mitä kestävä vedenkäyttö tarkoittaa käytännössä. Seuraavaksi arvioidaan nykytilanne ja lopuksi tehdään suunnitelma siitä, millä käytännön toimilla tavoite saavutetaan. (Postel 2013, 66.)

Esimerkiksi ennen vanhaan pataa pestäessä pata täytettiin ensin vedellä ääriään myöten täyteen ja annettiin liota. Nyt vettä ei tarvita liotukseen kuin muutamia litroja ja sekoittajan ollessa käynnissä liotusaika on myös vähäinen. Tampereen Aterian ympäristöohjelma kehottaa myös huomioimaan pesuaineiden oikeat annostukset ja ottamaan käyttöön vedettömän siivouksen mikrokuitusiivouksen myötä. (Metos 2014; Tampereen Ateria 2012.)

Siivoustaito-lehdessä 5/2014 oli kirjoitus veden käytöstä siivouksessa otsakkeella: Pitäisikö veden määrää valvoa myös siivouksessa? Kun vanheneva rakennuskanta alkaa tuottaa henkilöille oireita, useasti syytetään siivouksen laatua. Pitkälle ulkoistettu siivouspalvelu on luonut tarpeen siivouksen paremmalle laadun seurannalle. Oikeiden työrutiinien ja -tekniikoiden omaksumista varten on hyvä panostaa työntekijöiden perusteelliseen työohjaukseen ja työseurantaan. Puhtausalalla uusien kouluttamattomien työntekijöiden määrän nousu lisää tarvetta selkeään työohjaukseen ja laadun valvontaan. Myös kulttuurierojen vuoksi on hyvä määritellä käsitteitä tarkemmin. (Siivoustaito 2014, 41–43.)

Omavalvontaa varten jokaisessa ammattikeittiössä pitää olla siivoussuunnitelma. Suunnitelmaan tulee olla kirjattuna kaikkien keittiössä olevien koneiden ja laitteiden, sekä myös työpintojen, lattioiden ja kylmätilojen lattioiden ja hyllyjen siivousohjeet. Siivoussuunnitelma tulee olla kirjallisena ja sen pitää sisältää työnjako, aikataulu ja siivousohjeet kohteittain. (Tampereen kaupunki 2006; Evira 2012.)

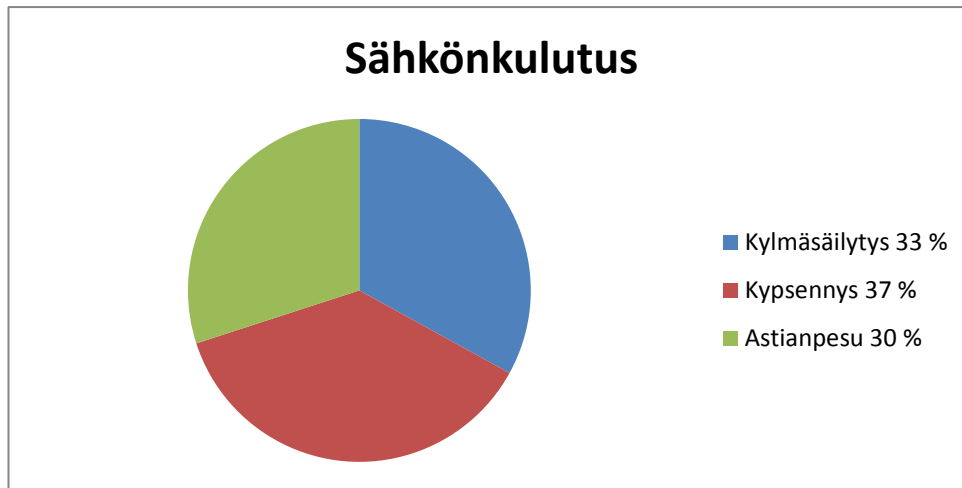
Pesu ja puhdistusaineiden käyttöturvallisuustiedotteisiin on hyvä perehtyä, varsinkin päiväkodeissa, joissa pystytään reagoimaan nopeasti, jos joku lapsi on ehtinyt päästä käsiksi puhdistusaineisiin. Päiväkodin jokaisella työntekijällä tulisi olla tiedossa, mistä

nämä käyttöturvallisuustiedotteet tarvittaessa löytyvät. Käyttöturvallisuustiedotteisiin on kirjattuna mm. aineet tiedot, vaaran yksilöinti ja suojautuminen käytettäessä sekä tärkeänä kohtana ensiapuohjeistus eri tilanteissa. (Tukes 2013; Tampereen kaupunki 2006; Tampereen Ateria 2012.)

### **2.2.2 Energian kulutus ammattikeittiöissä**

Historiallisesti energiatalouden lähtökohta on maapallon luonnonoloissa. Tämä mahdollistaa reunaehdot tulevaisuuden kehitykselle ja asettaa sisäisen pelivaran omille valinnoille. Maassamme on omasta takaa runsaasti puuta, jonkin verran turvetta ja kohtuullisesti vesivoimaa, mutta meillä ei ole öljyä eikä kivihiltä. Naapureillamme Venäjällä ja Ruotsilla tuotetaan myös maakaasua. Suurin ero lännessä oleviin naapureihimme on se, että Suomen vesivoimapotentiaali on vain 14 prosenttia siitä, mitä Norjassa ja 27 prosenttia mitä Ruotsissa. Ero johtuu siitä, että Suomen maaperä on tasaista ja Atlantin rannikolla ja Köli-vuoristossa sataa runsaammin. Suomen vesistöt ovat laajoja ja matalia, jolloin haihdunta kohoaa suureksi. Suomen vesien tilavuutta kuvaa se, että kaikki sisävedet mahtuisivat Ääniseen. (Kuisma 2001, 168.)

Ammattikeittiöissä energian kulutus on merkittävä kustannus. Tällä hetkellä voidaan arvioida, että ammattikeittiöiden aterioiden valmistuksen, kylmäsäilytyksen ja astianpesun kokonaissähkökulutus on noin 641 GWh eli noin 65 miljoonaa euroa vuodessa perustuen Työtehoseuran mittauksiin. Ammattikeittiöissä energiaa kuluu myös mm. tuotantotilojen lämmitykseen ja ilmastointiin. (Kurkaa-Kaljunen, Malaska, Muukka, Salo & Väänänen 2012, s. 8; Reisbacka, Rytönen, Salminen & Kosonen 2009, 4.) Kuviossa 1 kuvataan sähkönkulutuksen jakaumaa kouluravintolassa.



KUVIO 1. Keittiölaitteiden kokonaissähkönkulutuksen (258 kWh/vrk) jakauma kouluravintolassa (Reisbacka, Rytönen, Salminen & Kosonen 2009, 6.)

Energian säästön seurauksena on suuri potentiaali säästämässä. Oikeilla työtavoilla voidaan säästää jopa puolet laitteen käyttämästä energiasta. Energian kulutukseen vaikuttavat myös laitteiden sijoittelu, oikea huoltaminen, käyttöikä ja kunto. Patojen pesussa kannattaa hyödyntää sekoitinta, koska se vähentää tarvittavan veden määrää. Tällöin liotus on tarpeetonta. Astianpesussa kannattaa kiinnittää huomiota laitteen käyttöön, esipesuun sekä pesukorien täyttöasteeseen, koska 80 % keittiössä käytetystä vedestä kuluu astiahuollossa. Siivouksessa kannattaa suosia mikrokuittuliinoja ja mahdollisimman vähän vettä kuluttavia puhdistusmenetelmiä. (Kurkaa-Kaljunen, Malaska, Muukka, Salo & Väänänen 2012, s. 8; Reisbacka, Rytönen, Salminen & Kosonen 2009, 4.)

### 2.2.3 Tunnettujen yritysten toimenpiteitä veden ja energian kulutuksen vähentämiseksi

Lindström on yksi Euroopan ja Aasian johtavista tekstiilipalveluyrityksistä. Lindström toimii 23 maassa ja työllistää 3039 henkeä. Vuonna 2014 heidän liikevaihtonsa oli 301 miljoonaa euroa. Lindström on luotettava ja vakaa kumppani asiakkailleen. Kaikessa toiminnassa vastuullisuus on heillä tärkeässä osassa. Vuoropuhelu asiakkaan kanssa ja jatkuva toiminnan kehittäminen takaavat sen, että palvelu on tuotettu vastuullisesti. Vuonna 2014 Lindströmin ympäristötyön yhtenä painopisteenä oli energiansäästö. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi Lindströmillä investoitiin uusiin lämmöntalteenottojär-

jestelmiin. Toteutetuilla toimenpiteillä saavutettiin Oulussa kuuden prosentin, Hämeenlinnassa kahdentoista prosentin ja Budapestissä kahdenkymmenenviiden prosentin säästöt energiankulutuksessa. Comfortan Jyväskylän palvelukeskuksen kattilalaitoksen polttoaine vaihdettiin öljystä propaaniksi, eli nestekaasuksi. Lähtötilanteeseen verrattuna toimenpiteellä saavutettiin seitsemän prosentin energiansäästöt. (Lindström 2015, 8, 34.)

Atria Oyj on kasvava ja kansainvälistyvä, suomalainen elintarvikealan yritys. Yhtiön liikevaihto oli vuonna 2014 noin 1 426 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa oli keskimäärin 4 715 työntekijää. Atrialla ympäristöjohtaminen perustuu ympäristölainsäädäntöön ja sidosryhmäodotusten täyttämiseen. Ympäristövastuu otetaan heillä huomioon koko ruokaketjussa. Veden kulutuksen vähentämiseen vaikutetaan Atrialla ohjeistamalla henkilökuntaa sekä laitos- ja prosessikohtaisin toimenpitein. Vuodesta 2011 vuoteen 2014 energian kokonaiskulutus väheni Atrialla neljä prosenttia. Suurimpana toimenpiteenä kokonaiskulutuksen vähentämiseen oli tehty Venäjän tuotantolaitoksen saneeraaminen sekä suhteelliseen tehostumiseen Atria Suomessa tehdyt toimenpiteet. Kaikilla Atria Skandinavian seitsemällä tehtaalla yritetään löytää vaihtoehtoisia puhdistusmenetelmiä, jotka pienentävät energiankulutusta ja kemikaalivaikutuksia. Atria Suomessa on systemaattisesti kartoitettu kohteet, joissa voidaan säästää energiaa. Myös uusissa investoinneissa huomioidaan energiatehokkuus. Atria Suomi on tehostanut tuotantomäärään suhteutettua energiankulutusta 3 prosenttia vuodesta 2011 vuoteen 2014 välisellä ajalla. Tämä on onnistunut muun muassa säätämällä ja optimoimalla ilmastointilaitteita sekä lisäämällä lämmöntalteenottoa. (Atria Oyj yritysraportti 2014 2015, 38, 40–41.)

Oy Karl Fazer Ab on leipomo- ja ruokapalvelualalla toimiva suomalainen perheyritys, jolla on toimintaa kahdeksassa maassa ja vientiä yli 40 maahan. Fazer on sitoutunut vastuulliseen liiketoimintaan yrityksen perustamisesta lähtien ja noudattaa liiketoiminnassaan voimassa olevia lakeja ja eettisiä periaatteita. Leipomo- ja makeisliiketoiminnan tärkeimmät tavoitteet liittyvät tuotannon energiatehokkuuden parantamiseen, tuotantojätteen vähentämiseen sekä materiaalien ja veden käytön optimointiin. Energiatehokkuuden parantamiseksi on kehitetty nykyisiä tuotantolaitoksia ja prosesseja, investoitu energiatehokkaisiin ratkaisuihin sekä vähennetty tuotannossa syntyvän jätteen määrää. (Fazer 2015.)



## 2.3 Yhteiskuntavastuullisuuden suunnittelu ja johtaminen

Liiketoiminnan taloudellisen vastuun, ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun rajat ovat hyvin häilyviä – kuin veteen piirrettyjä viivoja. Edellä mainittujen osa-alueiden tulisi olla tasapainossa siten, että jotakin aluetta ei ”unohdetaisi” kokonaan ja huomio olisi vain esimerkiksi taloudellisen vastuun kehittämisessä lyhyellä aikavälillä. Hyvänä nousukautena yrityksiltä liikenee resursseja vastuullisen liiketoiminnan huolehtimiseen. Liiketoiminnalle olisi kuitenkin tärkeää, että kasvun ja laskusuhdanteen aikana paitsi taloudesta myös kahdesta muusta vastuullisen liiketoiminnan alueesta huolehdittaisiin järjestelmällisesti. (Pohjola 2003, 223.)

Kaikkien yritysten tärkein voimavara on osaava henkilöstö. Henkilöstön turvallisuus, hyvinvointi sekä osaaminen toteutetaan kehittämällä jatkuvasti työntekijöiden työkykyä sekä koulutuksellisen menetelmin että johtamisen kautta. Yritysten pitää taata turvalliset työskentelyolosuhteet ja suorittaa säännölliset työilmapiiiritutkimukset. (Pohjola 2003, 223.)

Yritysten vastuullista toimintaa on myös verkostoissa ja sidosryhmien kanssa. Tämä merkitsee hyviä toimintatapoja asiakkaiden ja muiden sidosryhmien välillä. Vastuullinen toiminta edellyttää yhteistyötä paikallisten järjestöjen kanssa ja siihen voi liittyä myös yleishyödyllisen toiminnan tukeminen. (Pohjola 2003, 224.)

### 2.3.1 Ympäristöasioihin sitouttaminen ja seuranta

Ehdoton edellytys on, että johto sitoutuu ympäristöjohtamisen käyttöönottoon. Yleensä ympäristöjohtaminen aloitetaan johtoryhmän päätöksellä ja tavoitteeksi asetetaan sertifioitu ympäristöjärjestelmä tai jokin köykäisempi ympäristöjohtamisen muoto. Ympäristöjohtaminen saattaa alkaa jonkin muun tahon aloitteesta kuin johdon. Jos näin käy, tärkeää on kuitenkin, että johto on alusta asti mukana. Näin ympäristöjohtamisesta saadaan tehokasta ja koko organisaatio sitoutuu ympäristöjohtamiseen. (Kansanen, Kippo-Edlund 2010, 9; Pesonen, Hämäläinen & Teittinen 2005, 20, 54, Meriläisen 2014, 6 mukaan.)

Ensinnä on määriteltävä vastuut ympäristöjohtamiselle. Olisi hyvä nimetä työryhmä, jossa olisi edustajia usealta liiketoiminta-alueelta. Lisäksi pitäisi nimetä ainakin yksi ympäristöasioista vastaava henkilö. Vastuualueet olisi määriteltävä selkeästi. Johdon tulisi huolehtia tarvittavat resurssit, jotka voivat olla työvoimaa, koulutusta ja rahaa. Resurssit voivat olla myös fyysisiä, esimerkiksi laitteita, teknologiaa tai kiinteistöjä. Esimerkkinä voidaan mainita uuden tietokoneohjelman hankkiminen ympäristöhallintaan liittyvien tietojen ylläpitämiseksi tai uuden teknisen laitteen hankinta vedenkuluksen vähentämiseksi. (Kansanen, Kippo-Edlund 2010, 8, Meriläisen 2014, 6 mukaan.)

Ympäristöjohtamista tulee seurata ja raportoida kaikkien osa-alueiden osalta. Ympäristötietoisuuden lisääntyessä ympäristöraportoinnin tarve lisääntyy jatkuvasti. Ympäristöraportin laatiminen vaatii paneutumista ja aikaa ja se voidaan tehdä kokonaan erillisenä työnä tai osana vuosikertomusta. Yritys voi lisätä avoimuutta ympäristöraportoinnin avulla ja osoittaa sitoutumista ympäristöasioiden huomioimista kohtaan. Tämä auttaa myös ylläpitämään sidosryhmien luottamusta. (Voutilainen, Ritola & Moisio 2001, 263–267.)

Ympäristö tavoitteiden toteutumista seurataan ja raportoidaan vuosittain. Raportissa pitäisi kertoa mahdollisimman kattavaa tietoa yrityksen ympäristövaikutuksista. Esitettyjen tietojen tulisi olla vertailtavissa ja sekä positiiviset että negatiiviset asiat tulisi esitellä raportissa. Yrityksen kannattaisi raportoida sellaisista asioista, jotka ovat oikeasti merkittäviä toiminnan kannalta. Raportissa tulisi kertoa ainakin miten ympäristöjohtamista yrityksessä johdetaan, ympäristöohjelman pääkohdat, mitä ympäristötavoitteet ovat ja miten ne ovat toteutuneet sekä tunnusluvut tai vuosittaiset mittaustulokset esimerkiksi sähkön kulutuksesta ja jätemääristä. (Kansanen, Kippo-Edlund 2010, 15; Lehto 2011, 12–14, Meriläisen 2014, 6 mukaan.)

#### **2.4 Henkilöstön muutosjohtaminen ja muutostarpeen tunnistaminen vastuullisessa liiketoiminnassa**

Saneleva johtaminen ei ole toimiva tapa tämän päivän yritystoiminnassa. Näkökulmana on se, että yritykset ja niiden johto ovat menettäneet vallan viestiensä vastaanottajille. Pakottamisen aika on vääjäämättä ohi, työntekijöille ei enää riitä käsky vaan heitä pitää

inspiroida. Työntekijät tarvitsevat suurempaa agendaa siitä mihin sitoutua. Pelkkä voiton tavoittelu ei enää riitä. (Kilpinen 2008, 12–15.)

Menestyvässä yrityksessä tarvitaan tulevaisuudessakin tehokkuutta ja toimivia prosesseja. Yritysten pitäisi ottaa ydinstrategiaansa luovuus, innovatiivisuus ja osaamisen johtaminen. Näiden hyödyntäminen saattaisi johtaa lopulliseen läpimurtoon. Tämä vaatii kokonaan uuden lähestymistavan johtamiseen ja sitä kautta muutosjohtamiseen. Sillä luovuuden johtaminen lähtee ajatuksesta, että yrityksen elinkaaren kaikissa vaiheissa pitää synnyttää luovuutta, siis parempia ja mielenkiintoisempia vaihtoehtoja. Kaikkien pitäisi kehittyä luovemmiksi, jotta sitä voidaan hyödyntää pääomana yrityksen kasvulle. (Kilpinen 2008, 12–15.)

Viime vuosina monet yritykset ovat kutsuneet erilaisia valmentajia puhumaan henkilökunnalle johtamisesta, menestyksestä ja voittamisen kulttuurista. Miksi? Koska oletetaan, että valmentajien oppien avulla saadaan yksittäinen työntekijä sitoutettua yrityksen arvoihin ja sitä kautta koko organisaatio menestymään. Tällöin yksilöt saavat itsestään enemmän irti. Kun tämä tapahtuu, sanotaan, että tiimi on ”liekeissä”. (Kilpinen 2008, 12–15.)

Voidaan miettiä mikseivät yrityksen johdoissa olevat henkilöt käy niin usein puhumassa esim. urheilujoukkueille, vaikka saattavat vastata isoista kokonaisuuksista. Syynä tähän on yksinkertaisesti se, että he vasta opettelevat, kuinka saada henkilökunta liekkeihin. Hyvä valmentaja tai yritysjohtaja tietää, että muutosta ja kehitystä ei tapahdu muuttamalla toisia vaan saamalla ihmiset haluamaan muutosta. Menestyvässä yrityksessä johdetaan ihmisiä yksilöiden luovuutta ja rohkeutta ruokkien. (Kilpinen 2008, 12–15.)

Onnistuakseen muutoksen johtaminen tarvitsee muutokseen sopivaa ja vaatimuksia vastaavaa johtamisen kokonaisuutta ja tilannetekijöitä huomioivaa toimintaa, jonka avulla varmistetaan organisaation toimintakyky ja tehokkuus muutosprosessin ajan sekä sen jälkeen (Juppo 2007, 18). Liikkuva organisaatio tarvitsee muutoksia toiminnan jatkuvuuden kannalta. Organisaatioiden menestystä kuvastaa se, kuinka hyvin organisaatio on valmistautunut muuttamaan toimintaansa ympäröivän tarpeen mukaisesti. (Korhonen 2014, 8.)

Globaalit ympäristökysymykset ovat nousseet osaksi kansainvälisten yritysten toimintaa. Uuden teollisuuden ja palvelualojen yrityksissä suhtautuminen vastuulliseen liiketoimintaan ja etenkin suhtautuminen ympäristövastuun ennakointiin on muuttunut valtavasti. Muutosta voisi kutsua jopa radikaaliksi toiminnan uudelleen arvioinniksi ympäristönäkökulmasta. Raskas teollisuus on kehittänyt ympäristöjärjestelmiään, mutta painotus näyttää olevan kuitenkin enemmän sosiaalisen vastuun ja turvallisuuden osa-alueilla. Haasteita asettavat toiminnalle ympäristöliikkeet, jotka ovat aktivoituneet joka puolelle maapalloa. Raskas teollisuus kuuluu sarjaan ”isot laivat kääntyvät hitaasti”. Kansainvälisille yrityksille erittäin tärkeä sidosryhmä on erilaiset ympäristöliikkeet, koska niiden viesti ylittää uutiskynnyksen ja niiden viestissä on jokin tosiasia pohjalla. (Pohjola 2003, 221.)

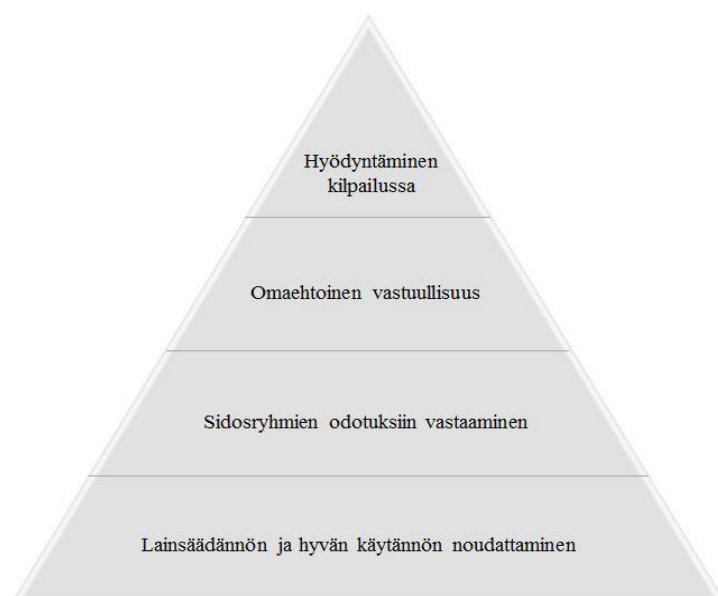
Ilman taloudellisia edellytyksiä yritys ei voi huolehtia ympäristövastuustaan, vastuullisesta henkilöstöpolitiikasta eikä yhteiskunnallisista velvoitteistaan. Kun vastuullisen liiketoiminnan tärkeimmät alueet listataan, niin lähtökohtana on taloudellinen vastuu. Taloudellisella vastuulla ei kuitenkaan tarkoiteta lyhyellä aikavälillä tapahtuvaa voiton maksimointia osakkeen omistajien eduksi, vaan pyritään tekemään yrityksen kehittämistä siten, että toimintaedellytykset taataan eteenpäinkin. Eli yrityksen kasvun on oltava hallittua. (Pohjola 2003, 222.)

## **2.5 Ympäristöjohtaminen**

Yhteiskuntavastuun johtamiseen ja johtamistapoihin alettiin 2010-luvulla panostaa. Tällöin huomattiin, että pitkällä aikavälillä eivät yksittäiset vastuulliset toimenpiteet autta- neet. Jos halutaan nähdä yhteiskuntavastuu pitkän aikavälin toimena, on yrityksen ylimmän johdon ja omistajien suhtauduttava avoimesti yhteiskuntavastuuseen ja yhteis- kuntavastuun johtamisen täytyy olla määrätietoista. Yhteiskuntavastuu on ennemminkin uusi näkökulma ja sitä ei pitäisi nähdä uutena johtamisen mallina tai tapana tarkastella yritysmailmaa. (Vuollet 2015, 30.)

Yhteiskuntavastuu pitäisi olla yrityksen normaalin liiketoiminnan johtamista ja näin yhteiskuntavastuun johtaminen voidaan nähdä osana yrityksen perusjohtamista. Yritys ei voi olla vastuullinen ilman vastuullista ajatusmallia korostavaa johtajaa. Yhteiskunta-

vastuun keskeisin tehtävä on määrittää yritykselle yhteiskuntavastuun tavoitteet. Näitä tavoitetasoja kuvataan usein tavoitetasojen pyramidilla, jossa yhteiskuntavastuu on jaettu neljään eri tasoon, kuten kuviosta 2 on nähtävillä. (Vuollet 2015, 30.)



KUVIO 2. Vastuullisuuden tavoitetasot (Viitala & Jylhä 2010, 359)

Yhteiskuntavastuun peruslähtökohtana yrityksessä pitäisi olla lainsäädännön ja yleisten säädösten noudattaminen. Varsinaisen yhteiskuntavastuullisuuden katsotaan alkavan pyramidin toiselta tasolta. Siinä vastataan sidosryhmien odotuksiin, jotka yleensä ylittävät lainsäädännön tason. Kolmannella tasolla on omaehtoinen vastuullisuus, tässä yrityksen tulisi osata vastata ennakoivasti sidosryhmien odotuksiin. Pyramidin huipulla voidaan puhua strategisesta yhteiskuntavastuusta, jolloin yhteiskuntavastuuta hyödynnetään kilpailussa ja yrityskuvassa. (Vuollet 2015, 31.)

Yhteiskuntavastuu johtamisen näkökulmasta erotellaan eri osa-alueiksi; kokonaisvastuuseen, yleiseen johtamiseen, eri osa-alueiden johtamiseen sekä yrityksen liiketoiminnan, palveluiden ja tuotteiden yhteiskuntavastuulliseen johtamiseen. Edellä mainittuihin kokonaisuuksiin yrityksen tulisi määritellä omat johtamiskäytäntönsä. Yrityksen ylimmässä johdossa tulee olla määriteltynä selvästi yhteiskuntavastuun kokonaisvastuu. Samoin ylimmän johdon tulee valita henkilö, joka vastaa yrityksen yhteiskuntavastuusta. (Vuollet 2015, 31–32.)

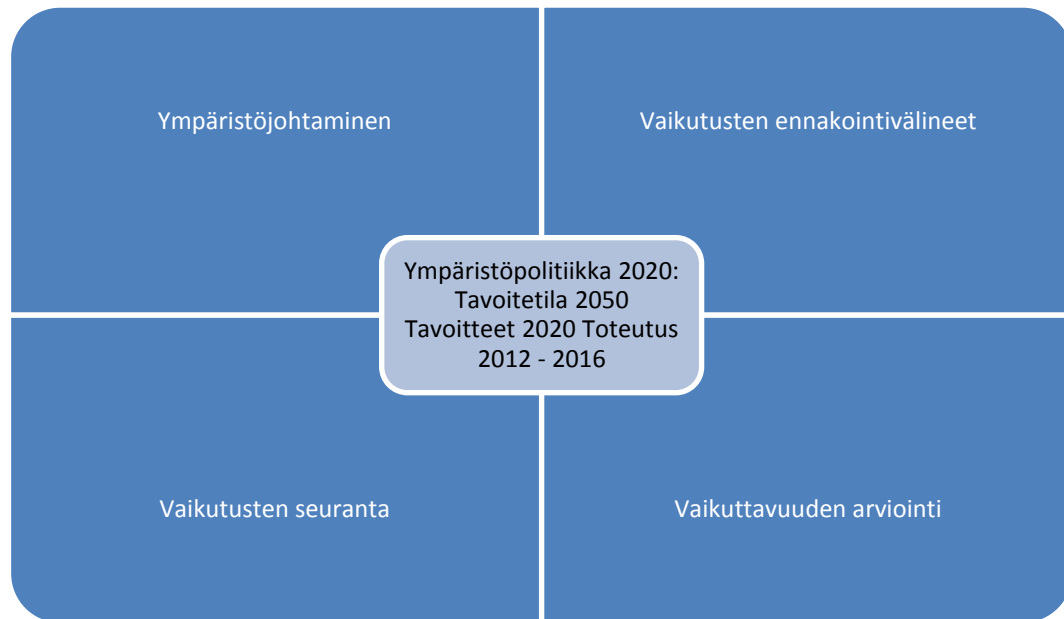
### 3 TAMPEREEN KAUPUNGIN YMPÄRISTÖPOLITIikka

#### 3.1 Ympäristövastuu Tampereella nyt ja tulevaisuudessa

Vuonna 2012 joulukuussa hyväksyttiin Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020 – Ennakointia ja vastuullisia toimintatapoja. EU on määrittänyt energiatehokkuusdirektiivin, joka tuli voimaan 4. joulukuuta 2012. ”Kansallinen lainsäädäntö ja Euroopan Unionin säädökset ohjaavat ympäristövaikutusten arviointia ja valvontaa suunnittelussa, rakentamisessa ja palvelujen tuotannossa.” (Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020, 4.) Tavoitteena on lähivuosina ympäristönäkökohtien hallinnan tehostaminen ja kaupungin toiminnan arviointi. (Ympäristön ja kestävän kehityksen katsaus 2014, Tampereen kaupunki; Federal Ministry for Economic Affairs and Energy.)

Kaupungin tytäryhtiöiden ja liikelaitosten ympäristöhallintaa on tutkittu ja ympäristöauditointien mallia kehitetty vuonna 2014. Ensimmäiset ympäristöauditoinnit tehtiin syksyllä 2014. Auditointi pitää sisällään monia kohdealueita kuten ilman- ja vesiensuojelu, jätehuolto, ympäristöriskit, kuljetukset ja energian sekä raaka-aineiden käytön tehokkuus. (Ympäristön ja kestävän kehityksen katsaus 2014, Tampereen kaupunki.)

Suoria ja välillisiä ympäristövaikutuksia aiheutuu kaikista kaupungin toiminnoista. Niitä voidaan pienentää tarkalla suunnittelulla, toimivilla ohjeistuksilla sekä kartoitetuilla ja sovituille ympäristöä säästävillä toimintatavoilla. Kuviossa 3 on kuvattu Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikkaa. Ympäristöjohtamisen tavoitteena on toimintatapojen kehittäminen ja ympäristöasioiden huomioiminen tehdessä uusia palvelusopimuksia ja tilauksia. Vaikutusten ennakoinnissa käytetään välineinä mm. ympäristötalousmittareita ja ekotehokkuuden arviointia. Vaikutuksia seurataan indikaattoreilla, raportoinnilla ja auditoinneilla. Vaikuttavuutta arvioidaan hankkeissa, toimintatavoissa ja tavoitteiden tarkistuksessa. (Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020, 5.)



KUVIO 3. Ympäristöasioiden hallinta Tampereella (Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020, 5.)

Tavoitetilana vuonna 2050 on, että Tampere on tunnettu ekotehokkaana kaupunkina ja sen johtamisessa käytetään ja kehitetään ympäristöä säästäviä toimintatapoja. Ekotehokkuus on toimintaa, jonka tavoite on tuottaa runsaammin palveluja ja hyvinvointia pienemmällä luonnonvarojen kulutuksella. Tampereella ekotehokkuus on keskeinen kriteeri kaikissa investoinneissa, hankinnoissa ja hankkeissa. Hankinnoissa pyritään käyttämään energiaa, raaka-aineita, kierrätysmateriaaleja ja jätettä niin tehokkaasti, että prosessi on ympäristöä säästävää. Tulevaisuudessa kestävät julkiset hankinnat ovat luonnollinen osa materiaalivirtojen hallintaa. Kaikki tekniset verkostot suunnitellaan ja rakennetaan ympäristöä säästäen. Rakentamiseen liittyvät ympäristöriskit on havaittu ja niiden hallinta on järjestelmällistä. (Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020.)

WWF on järjestänyt kansainvälisen kilpailun kaupunkien kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi ja Tampere on selviytynyt kilpailussa finaaliin. Kaupungeille tarjoutui mahdollisuus viidettä kertaa järjestettävän Earth Hour City Challengeen kautta toimia edelläkävijöinä ilmastonmuutoksen vastaisissa toimissa. Yli 70 prosenttia maailman kasvihuonekaasupäästöistä syntyy kaupungeissa, joten kaupunkien rooli ilmastonmuutoksen torjunnassa on tärkeä. (Viertola 2015, 13.)

Kilpailussa selvitetiin ilmastonmuutoksen hillinnän edelläkävijäkaupungit. Lauantaina 28. maaliskuuta järjestettiin ilmastotapahtuma Earth Hour. Lahti on valittu tämän vuoden Earth Hour-pääkaupungiksi. Lahti selvisi voittoon kehittämällä toimia energiatehokkuuden ja uusiutuvan energian edistämiseksi. (Viertola 2015, 13.)

Kuvassa 1. on esitetty tunnus Earth Hour City Challenge kilpailulle. Kuvassa on eri kaupunkien tunnuksia mm. Tampereen kaupungin Näsinneula. Kuva houkuttelee liittymään maailman laajuiseen juhlaan yhdessä kaikkien kestävän kehityksen kaupunkien kanssa.



KUVA 1. Earth Hour City Challenge kilpailun tunnus (<http://www.tampere.fi>)

### 3.2 Uusiutuvaa ja vähäpäästöistä energiaa

Tampereen kaupungin tavoitteina on mm. lisätä uusiutuvien energialähteiden osuutta ja edistää bioenergian paikallista käyttömahdollisuutta sekä Tammervoima - hyötyvoimalaitoksen toteuttaminen. Vielä vuonna 2009 uusiutuva energian osuus Tampereen sähkölaitoksen tuotannosta oli vain 6 prosenttia. Suurin osa sähköstä ja kaukolämmöstä tuotettiin turpeella ja maakaasulla. Tuolloin uusiutuvaa energiaa tuotettiin puulla ja vesivoimalla. Vuonna 2012 uusiutuva energian osuus oli noussut 18 prosenttiin energian tuotannosta. Maakaasun ja turpeen osuuksia on vähentänyt energiapuun käyttö. (Kotakorpi, Närhi, Viertola, Välimäki & Willman 2013, 67–68.)

Näiden uudistusten kautta kasvihuonekaasupäästöt ovat kääntyneet selvään laskuun. Vuonna 2012 hiilidioksidipäästöt olivat alentuneet vuoteen 2006 verrattuna lähes 24



prosenttia. Tampereen kaupungin sähkölaitos on saavuttanut jo vuodelle 2020 asettamansa tavoitteet. (Kotakorpi ym. 2013, 68.)

Tammervoima-hyötyvoimalaitos rakennetaan Tarastejärven jätteenkäsittelykeskuksen yhteyteen ja olisi käytössä jo vuoden 2016 alussa. Yhtiön omistaa Pirkanmaan Jätehuolto Oy ja Tampereen Sähkölaitos Oy. Hyötyvoimalaitoksen energianlähteenä toimii jäte, joka vähentää maakaasun käyttöä ja lisää uusiutuvan energian osuutta. Tuolloin energian tuotannon kokonaispäästöt vähentyvät yli 10 prosenttia. (Kotakorpi ym. 2013, 69.)

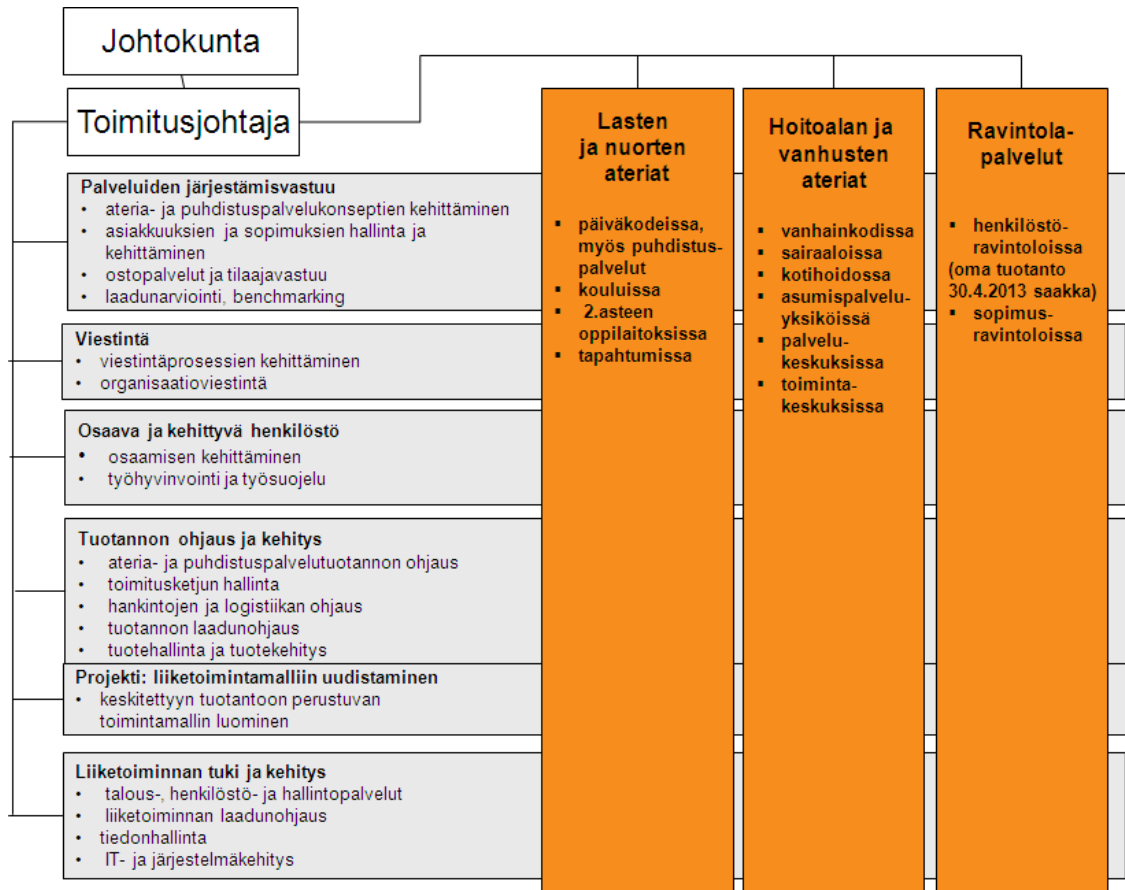
Vuosituotanto olisi noin 100GWh sähköä ja 300GWh kaukolämpöä ja tämä tuotettaisiin 150 000 tonnin jätemäärällä. Tämä vastaa noin 10 prosenttia Tampereen Sähkölaitoksen vuosittaisesta energiahankinnasta. Yli puolet jäteraaka-aineesta on laskennallisesti uusiutuvaa. (Kotakorpi ym. 2013, 69.)

## 4 TAMPEREEN ATERIAN NYKYTILANNE YMPÄRISTÖYSTÄVÄLLISESSÄ TOIMINNASSA

### 4.1 Tampereen Aterian esittely

Tampereen Ateria on Tampereen kaupungin liikelaitos, jonka työntekijät ovat ruoka- ja puhdistuspalvelujen ammattilaisia. Aterian asiakasryhmä on vauvasta vaariin ja vastamme päivittäin 35 000 asiakkaan palveluista. Tavoitteena on pyrkiä jatkuvalla kehitymisellä parempaan palveluun ja henkilökunta koostuu 560 ammattilaisesta. Suurimman liiketoiminta-alueen muodostaa lasten ja nuorten ateriat. 71 päiväkodissa tarjoillaan päivittäin 4400 ateriala. Perusopetuksen alaisia kouluja on 50 ja ruokailijoita 15750. Lukiokouluja on kuusi ja niissä ruokailee 3200 asiakasta päivittäin. Tampereen seudun ammattiopiston (TREDU) kymmenessä toimipisteessä Pirkanmaan alueella Tampereen Ateria vastaa ateriapalveluista ja niissä ruokailee 4100 asiakasta päivittäin. Tampereen Aterian Liikelaitoksen ylin päättävä elin on johtokunta, joka toimii Kaupunginhallituksen alaisuudessa. Johtokunnassa on seitsemän valtuuston valitsemaa jäsentä ja jokaisella on henkilökohtainen varajäsen. (Tampereen Ateria 2015.)

Tampereen Ateria on vuodesta 2009 ollut liikelaitos, jonka toiminta perustuu Tampereen kaupungin liikelaitosten johtosääntöön. Palvelutoiminta on organisoitu liiketoiminta-alueille asiakaslähtöisesti. Liiketoiminta-alueita ovat lasten ja nuorten ateriat, hoitoalan ateriat sekä ravintolapalvelut. Liiketoiminta-alueet vastaavat omalta osaltaan ateriapalveluiden tuottamisesta palvelukonseptien mukaisesti, toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä päivittäisestä asiakaspalvelusta. Kuvassa 2 on kuvattuna Tampereen Aterian organisaatiokaavio. (Tampereen Ateria 2012.)



KUVA 2. Tampereen Aterian organisaatiokaavio vuonna 2013 (Tampereen Ateria)

Tampereen Aterian toiminnan perustana ovat henkilökunnan valitsemat arvot, jotka ovat:

- Haluamme palvella: Toimimme aina asiakaslähtöisesti.
- Toimimme tuloksellisesti: huolehdimme tuotteiden ja palveluidemme hyvästä hinta-laatu suhteesta ja tasaisesta laadusta, tuottavuutta paransimme prosesseja kehittämällä ja otamme huomioon ympäristön hyvinvoinnin.
- Haluamme oppia ja kehittyä: sitoudumme toiminnan jatkuvaa parantamiseen. Henkilöstön osaamista, motivaatiota ja työhyvinvointia kehitämme osallistavalla johtamisella, koulutuksella ja tiimityöllä.
- Onnistumme yhdessä: autamme asiakkaitamme onnistumaan omassa tehtävässään, olemme luotettava ja aktiivinen yhteistyökumppani.

Jokaisen työntekijän vastuulla on arvojen toteuttaminen päivittäisessä työssä. (Loora)

Tampereen Aterian toiminta on vastuullista. Ympäristötavoitteet on kirjattu Tampereen Aterian ympäristöohjelmaan. Tampereen Aterian tärkeimmät ympäristötavoitteet ovat

syntyvän jätteen vähentäminen, kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen, energiankäytön vähentäminen ja henkilökunnan sekä asiakkaan ympäristötietoisuuden lisääminen. (Tampereen Ateria 2013.)

Tampereen kaupunki on Reilun kaupan kaupunki. Henkilöstöravintoloissa ja palvelukeskuksissa tarjotaan mm. Reilun kaupan kahvia ja teetä. Tampereen Ateria on sitoutunut siihen, että sen tarjoamassa ruuassa ei ole käytetty geenimuunneltuja organismeja eikä lisättyä natriumglutamaattia. Hatanpään ravintokeskus sai vuonna 2009 Tampereen kaupungin ympäristöpalkinnon energiankulutuksen vähentämisestä. (Loora 2015.)

#### **4.2 Vastuulliset toimintatavat Lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella Tampereen Ateriassa tällä hetkellä**

Lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella huolehdimme ateriapalvelujen lisäksi päiväkotien puhtaudesta ja siisteydestä. Ruoka- ja puhdistuspalvelutyöntekijä toteuttaa omalta osaltaan ruoka- ja puhdistuspalvelujen strategiaa ja ruoka- ja puhdistuspalvelujen tuottamista arvojen ja liiketoimintasuunnitelman mukaisesti asiakaspalvelussa ja osallistamalla ruoanvalmistukseen, -jakeluun, astianpesuun sekä puhtaanapitoon liittyviin tehtäviin. Kokki toteuttaa omalta osaltaan ruokapalvelujen strategiaa ja ruokapalvelujen tuottamista. Hän valmistaa ateriapalveluissa arvojen ja liiketoimintasuunnitelman mukaista taloudellisesti maukasta ja terveellistä ruokaa, joka edistää asiakkaiden hyvinvointia ja terveyttä. Ruokapalveluesimies vastaa oman keittiönsä toiminnasta ja palveluista ateriapalvelujen arvojen ja liiketoimintasuunnitelman mukaisesti. (Tampereen Ateria 2012, 8.)

Tällä hetkellä Tampereen Aterian työntekijöiden tulisi toimia Tampereen Aterian ympäristöohjelman asettamien tavoitteiden mukaisesti. Lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella pyritään lisäämään henkilökunnan ja asiakkaan ympäristötietoisuutta mm. pitämällä kouluissa esillä lautasmallia. Kun valitaan kasviksiksi vielä sesongin mukaisia tuotteita, ympäristövaikutus korostuu. Lisäämme ruokalistoille kasvisruoan tarjontaa ja panostamme esillepanoon ja houkuttelevaan nimeen, joka rohkaisee maistamaan ja lisää näin kasvisruoan menekkiä. Toimimme hävikin vähentämiseksi esimerkiksi järjestämällä astianpalautus niin, että lajittelu on selkeää ja helppoa. Ympäristöasioiden sisäiseen ja

ulkoiseen viestintään pitää panostaa. Valveutunut ja asioihin perehtynyt henkilökunta osaa ohjata asiakasta ympäristöystävälliseen ajatteluun. (Tampereen Ateria 2012, 8.)

Energian käytön vähentämiseksi tuotantoa keskitetään, valmistetaan kerralla suuria eriä usean palvelukeittiön tarpeisiin ja samalla voidaan myös hyödyntää koneiden ja laitteiden maksimaalista käyttöä. Ruokalista suunnittelussa huomioidaan energiankulutus ja pyritään karsimaan turhat vaiheet ruuanvalmistuksessa. Laitteita uusimalla otetaan huomioon entistä enemmän niiden energiatehokkuus. Laitteita myös käytetään ja huolletaan oikein, näin niiden elinkaari pitenee. Tuotannossa ruokaa valmistetaan ohjeiden mukaisesti, ja näin energiaa säästyy, ja ruuan laatu pysyy asiakkaalle asti hyvänä. (Tampereen Ateria 2012, 7.)

Tehdään ruokailutilanteesta rauhallinen hetki, jolloin asiakas voi syödä lautasen rauhassa tyhjäksi ja halutessaan voi hakea lisää. Näin vaikutetaan hävikin määrään. Toimipisteissä jätteet lajitellaan kiinteistön ohjeiden ja mahdollisuuksien mukaan. Laajennamme vedettömän siivouksen käyttöä toimipisteissä, jolloin vesistöihin pääsevät päästöt vähenevät. (Tampereen Ateria 2012, 5.)

## **5 TUTKIMUKSET VASTUULLISUUDEN HUOMIOIMISESTA TAMPEREEN ATERIASSA**

### **5.1 Kyselytutkimuksen toteutus ja kohderyhmä**

Tampereen Aterian keittiöissä on alettu kiinnittämään huomiota entistä enemmän energian kulutukseen. Veden ja sähkön kulutusta tarkkaillaan ja uusimmissa toimipisteissä on jo mittarit seuraamista varten. Keittiöihin ollaan pikkuhiljaa viemässä mikrokuitusiivousta, jossa veden kulutus huomattavasti vähenee. Keittiöihin on lähetetty päivitetyt siivousohjeet.

Toimipaikkakäynneillä todettiin, että annettuja ohjeita ei kaikilta osiltaan noudateta oikein. Esimerkiksi veden- ja energiankulutuksen sekä siivouksen ohjeistuksia ei ole omaksuttu riittävällä tavalla. Tästä syystä tehtiin kyselytutkimus, jolla kartoitettiin tämän hetkistä vastuullisen toiminnan ymmärrystä toimipisteissä.

Kyselytutkimus valittiin, koska sen avulla saa kattavasti käsittelyyn suuren määrän vastauksia. Kysely toteutettiin Tampereen Aterian valituissa kohteissa, jotka olivat kaksi eri tiimiä; Kaukajärven tiimi ja Kissanmaan tiimi. Kaukajärven tiimissä oli kolme tuotantokeittiötä, jotka olivat koulu ja kaksi päiväkotia. Loput 10 toimipistettä olivat palvelukeittiötä, joista kolme koulua ja seitsemän päiväkotia. Kissanmaan tiimissä oli kaksi aluetuotantokeittiötä, neljä tuotantokeittiötä ja yhdeksän palvelukeittiötä joista neljä oli koulua ja viisi päiväkotia. Laitekapasiteetti vaihteli siis toimintatavan vuoksi jo aika paljon.

Lähetimme kyselyn tiimien työntekijöille sähköpostilla. Viestissä toivoimme kaikkien työntekijöiden vastaamista ja kerroimme myös, miksi ja mihin kysely liittyy. Vastaukset käsiteltiin Tixel-tilasto-ohjelmalla.

## 5.2 Haastattelututkimukset Tampereen Ateriassa

Haastattelussa kartoitettiin Tampereen Aterian työntekijöiden tietämystä ympäristö- ja yhteiskuntavastuullisissa asioissa. Haastattelussa haluttiin kysyä, mitä asioita pitäisi painottaa, jotta päästään alkuun kaupungin asettamissa tavoitteissa. Tuloksista oli tavoitteena saada kehitysehdotuksia tulevaisuudessa mahdollisesti järjestettävään koulutukseen.

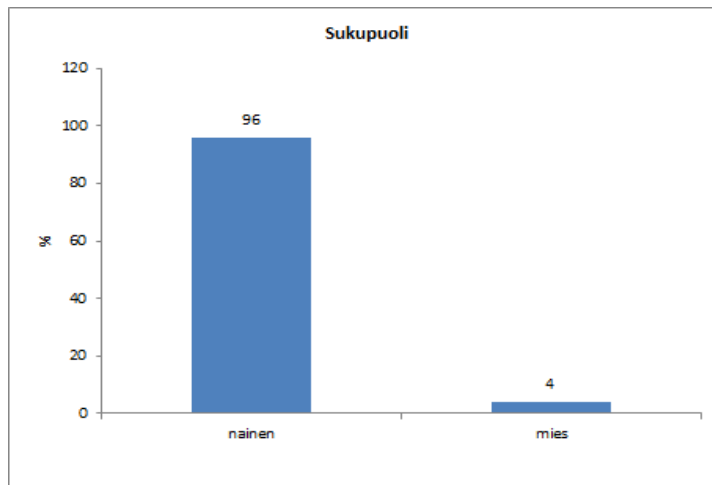
Päädymme haastattelemaan kuutta Tampereen Aterian eri tehtävissä työskentelevää työntekijää. Kolme haastateltavista on mukana suorittavassa työssä. He työskentelevät erikokoisissa ja toimintatavoiltaan erilaisissa työpisteissä. Toiset kolme haastateltavaa on suunnittelijoita. Yhden vastuulla on puhdistuspalvelut, toinen vastaa omavalvonnasta ja kolmas on viestinnän suunnittelija.

Kaikkia haastateltavia alustimme ennen haastatteluja saatekirjeellä, jossa kerroimme taustaa yhteiskuntavastuusta sekä Tampereen kaupungin tavoitteista. Kirjasimme kirjeeseen muutamia asioita, joita on jo viety eteenpäin Tampereen Ateriassa. Saatekirjeen avulla saamme kanavoitua, mitä yhteiskuntavastuu tarkoittaa Tampereen kaupungilla. Saatekirje ja haastattelurunko ovat liitteinä.

## 6 TUTKIMUSTEN TULOKSET

### 6.1 Kyselytutkimuksen tulokset

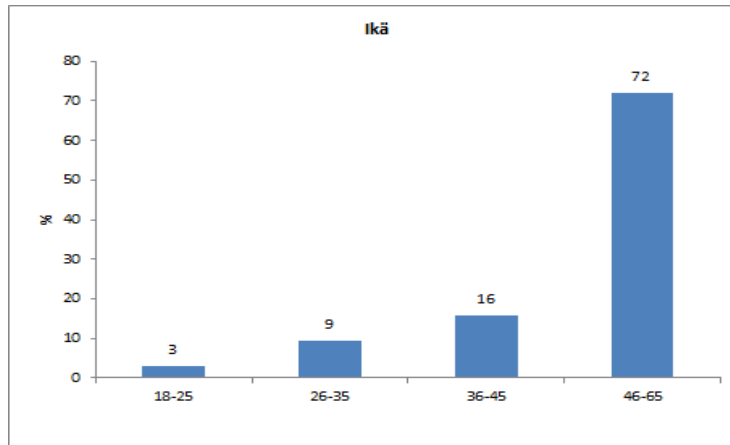
Lähetimme kyselyn 70 henkilölle 29 keittiöön. Osa työntekijöistä on jo melkein eläkeiässä ja heillä ei ole taitoa, eikä halua käyttää tietokonetta. Joten muutama iäkkäämpi työntekijä varmastikin jätti vastaamatta kyselyyn. Vastauksia kyselyyn saimme 32 kappaletta, joista vain yksi oli mies ja kahdeksan ei kertonut sukupuoltaan, loput 23 olivat naisia, kuten kuviosta 4 selviää. Taulukossa luvut ovat prosentteina.



KUVIO 4. Vastaajien sukupuoli

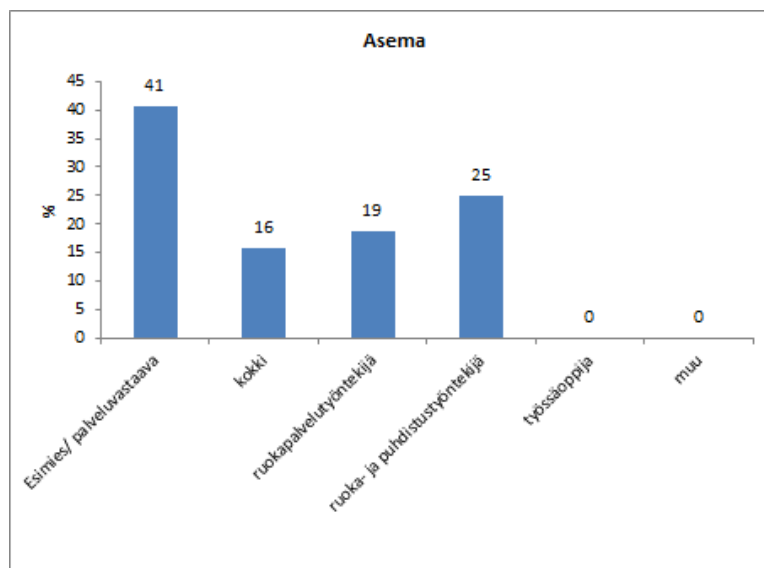
Kuviossa 5 on nähtävissä vastaajien ikäjakauma. Vastaajista oli alle 36-vuotiaita 12 % eli 4 henkilöä ja 36–45-vuotiaita oli 16 % eli 5 henkilöä. Suurin osa vastaajista kuului ikäryhmään 46–65-vuotiaat, joka on tässä kyselyssä suurin ryhmä 72 % eli 23 henkilöä.





KUVIO 5. Vastaajien ikäjakauma

Kyselyssä haluttiin selvittää myös miten, vastaajan asema työpaikalla vaikuttaa tuloksiin. Kyselyn perusteella esimiesasemassa oli 13, kokkeja vastaajista oli 5, ruokapalvelutyöntekijöitä oli 6, ruoka- ja puhdistuspalvelu työntekijöitä oli 8, kuten kuviosta 6 voi nähdä.



KUVIO 6. Vastaajien asema

### 6.1.1 Laitteiden puhdistus tutkituissa kohderyhmissä

Suurimalla osalla toimipisteestä on monitoimiuuni jossa on jo vakiovarusteena pesuohjelma. Laitteiden käyttöohjeet löytyvät jokaisesta toimipisteestä niille erikseen hanki-

tuista telineistä. Päivitetty siivoussuunnitelma löytyy omavalvontasuunnitelmasta ja pääosin kaikki ovat muutamia henkilöitä lukuun ottamatta perehtyneet siihen. Omavalvontasuunnitelmasta löytyy myös pesuaineiden käyttöturvallisuustiedotteet, joita on ohjeistettu päivittämään kerran vuodessa. Niihin ei kuitenkaan perehdytä toivotulla tasolla niiden laajuuden vuoksi.

Vedenkäyttö oli yksi pääasiallisista syistä tehdä tämä tutkimus. Siitä saimmekin suoras-taan huolestuttavia tietoja. Kysely osoitti selvästi lisäkoulutuksen ja perehdytyksen tarvetta veden käyttöön ammattikeittiöissä. Patoja liotetaan paljon, joka osaltaan lisää veden käyttöä ja siten on periaatteista vastaan jotka Tampereen Aterialla on.

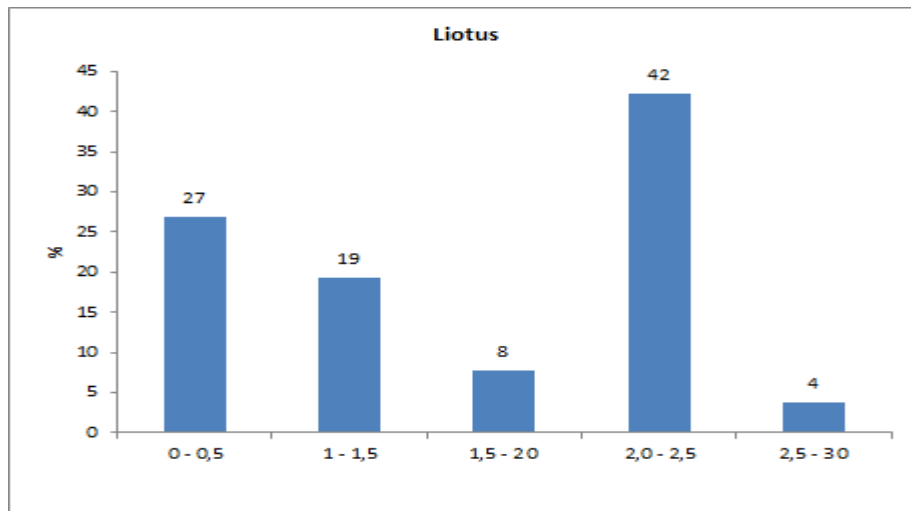
Patojen liotus ei olisi ollenkaan tarpeellista, jos heti padan tyhjentyksen jälkeen padassa hyödynnettäisiin sekoitus ominaisuutta. Se helpottaisi padan puhdistusta ja poistaisi liotustarpeen lähes kokonaan. Näin päästäisiin huomattaviin veden kulutuksen karsimiseen ammattikeittiöissä. (Kurkaa-Kaljunen, H., Malaska, K., Muukka, E., Salo, A. & Väänänen, S. 2012, 8) Padan pesuun tarvitsee  $\frac{1}{3}$  padan vetoisuuden verran vettä, jos käytetään sekoittajaa ja viilennetään pataa hetken ennen pesua. (Motiva. Padat. 2013; Reisbacka, A., Rytönen, A., Salminen, M., & Kosonen, R. 2009, 16)

### 6.1.2 Perehdytys

Yhdistelmäuunien pesuohjelma tulisi valita uunin likaisuuden mukaan, eikä sen mukaan että “näin on aina tehty” (Motiva. Yhdistelmäuunit. 2013). Useimmissa nykyaikaisissa yhdistelmäuuneissa on pesuohjelmat likaantumisasteen mukaan. Ohjelmat ovat suunniteltu mahdollisimman ekologisiksi sekä veden että pesuaineen osalta. (Metos 2014; Reisbacka, A. ym. 2009, 13.)

Astianpesukoneiden käyttö ja puhdistaminen on erityisen hyvin perehdytettävä työntekijöille. Vääränlaisten pesuohjelmien käyttö lisää tuntuvasti veden ja pesu-, ja huuhteluaineen käyttöä. Koneissa tulisi olla kulutusmittarit aineille, lämpömittarit vesille ja mahdollisista laitevioista ilmoittava huoltodiagnostiikka. (Motiva. Astianpesukone. 2013; Reisbacka, A. ym.2009, 20.)

Kuviosta 7 havaitaan, että jopa 42 % liottaa patoja 2h-2,5h, ja jopa 2,5h-3h liotusaikoja tuli kyselyssä esiin. Tavoiteaikaan, joka on heti käytön jälkeen pesu tai vähäinen liotus, pääsi vain 27 % vastaajista. Kyselyn mukaan kuitenkin 54 % kuitenkin liottaa 0-2h, mutta 46 % liottaa aivan liian kauan patoja.



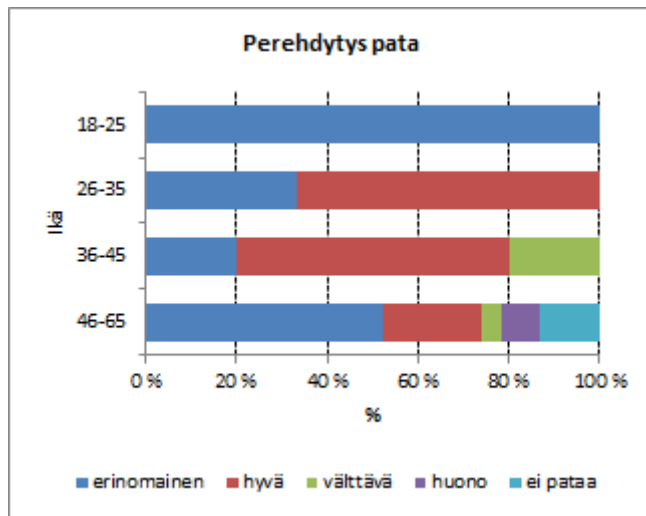
KUVIO 7. Patojen liotukseen käytetty aika

Ristiintaulukoinneilla selvitimme kuinka ikä vaikuttaa kokemuksiin saadusta perehdytyksestä padan, uunin ja astianpesukoneen puhdistukseen. Tuloksissa on nähtävissä suuri jakauma. Suurimmat vaihtelut on havaittavissa 46- 65v. vastaajien kesken. Nuoremmat ovat tyytyväisempiä saamaansa perehdytykseen. (Kuviot 8, 9 ja 10.)

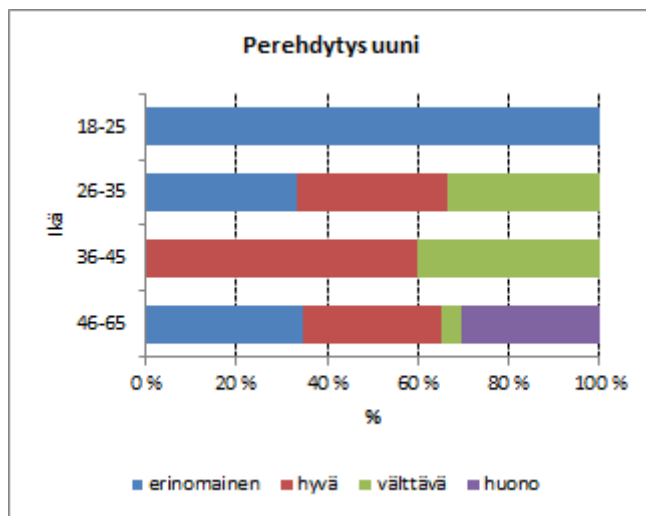
Suurin jakauma on yhdistelmäuunien puhdistuksen perehdytyksessä ja parhaiten on perehdytetty astianpesukoneiden puhdistus. Yhdistelmäuunien ja keittopatojen puhdistuksen perehdytyksessä oli suurimmat hajonnat siinä, miten hyvin perehdytys on koettu. Yhdistelmäuunien puhdistuksessa ikäryhmässä 46- 65 v. oli jopa n. 27 % vastaajista sitä mieltä, että perehdytys on suoritettu huonosti tai välttävästi, siitä huolimatta n. 62 % oli sitä mieltä että perehdytys on hoidettu hyvin tai erinomaisesti.

Pääsääntöisesti voidaan sanoa tutkittavien vastauksista, että nuoremmat kokevat saaneensa parempaa perehdytystä kuin vanhemmat kollegat. Ajatusmallista “ei vanha koira uusia temppuja opi” on päästävä eroon. Esimerkiksi laitteiden vaihtuessa pitää kaikkien työntekijöiden olla paikalla toimittajan laiteopastuksessa. Yksinkertaisten astian-

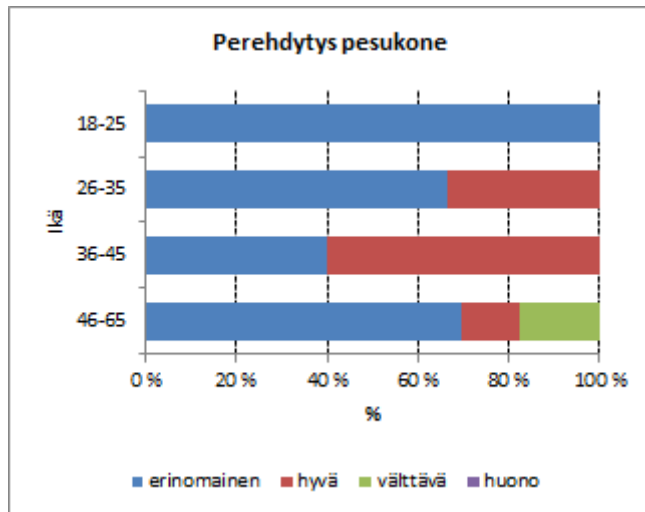
pesukoneidenkin kohdalla on hyvä kuulla ammattilaisen opastus mm. puhdistukseen ja millaisia pesuaineita ja -välineitä tulee puhdistamisessa käyttää.



KUVIO 8. Eri-ikäisten perehdytys padan puhdistukseen



KUVIO 9. Eri-ikäisten perehdytys uunin puhdistukseen



KUVIO 10. Eri-ikäisten perehdytys pesukoneen puhdistukseen

### 6.1.3 Henkilöstön kehittämistoiveet

Yhdeksi kehittämissuositukseksi nousi tietyin aika-ajoin ohjeistuksen kertaaminen laitteiden puhdistamisessa. Vastauksista voidaan todeta myös, että perehdytystä tarvitaan kaiken kaikkiaan lisää. Pitkään alalla olevat pitävät monesti määrättyjä asioita, kuten uunin puhdistaminen, itsestään selvinä asioina. Vastauksista oli todettavissa, että vähiten alalla olleet eivät tienneet missä keittiössä säilytetään esim. käyttöturvallisuustiedotteet. Siivoussuunnittelijan pitämät koulutukset todettiin hyväksi toimintatavaksi ja niitä toivottiin lisää. Uusien laitteiden, esimerkiksi uusien yhdistelmäuunien perehdytystä toivoivat varsinkin nuoremmat työntekijät lisää. Hyvä alkuperehdytys on siis tärkeä asia.

### 6.1.4 Kyselytutkimuksen onnistuminen

Halusimme kartoittaa Tampereen Aterian työntekijöiden tietoja vastuullisesta puhdistuksesta keittiössä. Kohdensimme kysymykset Aterian kahteen tiimiin, jotta saisimme tietoa kuinka monella Tampereen Aterian työntekijällä ja esimiehellä on tietoa ja taitoa, puhdistaa oikein koneet ja laitteet. Tuloksista selvisi vähintäänkin huolestuttavia tietoja, kuten erittäin pitkiä liotusaikoja patojen puhdistuksessa. Myöskään perehdytykseen ei

kaikilta osin oltu tyytyväisiä. Edes siivousohjeiden sijoituspaikka ei ollut kaikkien tiedossa. Toisaalta kysely ja saatekirje olivat onnistuneita, koska vastaajat vastasivat rehellisesti kysymyksiin.

Oli tärkeää tehdä tämä tutkimus, jotta kehittämistoimet saadaan alkuun. Nyt tiedämme, että Ateriassa on syytä tehdä kehittämissuunnitelma siitä, miten saamme kaikki mukaan tämän päivän siivoukseen/ puhdistukseen. Tampereen Aterialla on jo olemassa oikeaoppiset puhdistusohjeet. Mutta käytännössä niitä ei vielä noudateta täysin. Meidän mielestämme olisi syytä miettiä miten esimiesten sitouttamisen kautta saisimme koko kentän toimimaan oikein. Olisi keksittävä keino, jolla todennettaisiin vanhemmille työntekijöille, että vähempikin veden ja siivousaineiden käyttö riittää puhtaaseen tulokseen. Liiallinen veden ja puhdistusaineiden käyttö on ekologisesti ja taloudellisesti kannattamatonta.

Tampereen Ateriassa lasten ja nuorten alueella on yhdeksän tiimiä ja nyt tämä kysely tehtiin kahteen niistä. Tällä hetkellä siivoussuunnitelmissa on oikeat ohjeet puhdistukseen, mutta niiden opastus ja käyttöönotto ovat jääneet jostain syystä vajavaisiksi. Kyselyssä ilmeni myös, että Tampereen Aterialla työnkierto aiheuttaa lisää perehdytystarpeen, joka on joiltakin osin laiminlyöty. Oikeaoppinen laitepuhdistus on yritykselle tärkeä asia, jotta kustannukset pysyvät kurissa, ja yritysvastuasiat pysyvät oikealla tolalla.

Pohdimme miten viedä tätä asiaa eteenpäin. Tutkimuksen pohjalta havaitsimme, että olisi hyvä saada yhteiskuntavastuun ja siivouksen koulutus meidän esimiehille ja palveluvastaaville, joita tiimeissämme on yhteensä 69. Tarkoituksemme olisi viedä tämä esimiehemme kautta Tampereen Aterian siivoussuunnittelijalle.

## **6.2 Haastattelujen tulokset**

### **6.2.1 Kysymykset Tampereen Aterian tuotannossa työskenteleville työntekijöille**

Haastateltuamme kolmea tuotannossa olevaa työntekijää havaitsimme, että vastaukset olivat hyvin eritasoisia. Perustieto, mitä ympäristövastuu on, oli erilaista. Kiinnostusta ja innostusta asioihin kyllä oli. Yksi kolmesta työntekijästä totesi yleisesti, että vastuul-

lisen toiminnan pitäisi olla jo jokaiselle osa käytännön toimintaa. Totesimme, että osittainhan se on jo sitä, mutta edelleen toimintaympäristö asettaa määrätyt rajat. Kaikki haastateltavat totesivat, että yksinkertaisimmillaan yhteiskuntavastuu heidän työssään on välittämistä toisista, yhteiskunnasta ja kaikkien omaisuudesta.

Kysyimme ensin, mihin ympäristö/yhteiskuntavastuu-asioihin työntekijän mielestä pitäisi Tampereen Ateriassa painottaa. Laitteiden huolto ja korjaus koettiin erittäin tärkeäksi ja siitä toivottiin säännöllistä menetelmää niin kuin esimerkiksi vaarojen arviointi. Myös uusille laitteille tarvitaan alkuohjeistuksen jälkeen jatko-opastusta, jotta varmasti saadaan irti kaikki hyöty ja säästö. Kun laitteita huolletaan ja käytetään oikein ja tehokkaasti, on toiminta vastuullista. Tampereen Aterian lähitulevaisuuden suunnitelmissa on kolmannen ison tuotantokeskuksen rakentaminen ja toivottiin, että siellä huomioitaisiin kaikki yhteiskuntavastuulliset asiat kierrätyksestä sosiaaliseen vastuuseen. Asiakkaan osallistaminen ja ohjaaminen vastuulliseen toimintaan nähtiin erittäin merkittäväksi asiaksi. Tällöin esimerkiksi hävikin määrää voidaan vähentää kun saamme ajantasaista tietoa asiakkaiden määrästä.

Kysyimme työntekijöiltä, millaista koulutusta he kokevat tarvitsevansa päästääkseen yhteiskuntavastuuta huomioivaan toimintaa työyksikössään. Haastateltavat olivat siitä saamaa mieltä, että koulutusta koskien laitteita, uusia puhdistuspalvelu menetelmiä sekä tietoisuuksia energian ja vedenkäytöstä tarvittaisiin. Yksi kolmesta haastateltavasta toivoi saavansa lisäksi koulutusta siitä, mitä kaikkea yhteiskuntavastuu pitää sisällään.

Seuraavaksi kysyimme haastateltavilta, kokevatko olevansa ajan tasalla yhteiskuntavastuullisissa asioissa. Vastauksista oli tulkittavissa, että kierrätys, energian käyttö, vedenkäyttö ja laitehallinta olivat näillä työntekijöillä jo hyvin tiedossa, mutta selvisi myös, että osaamista pitäisi laajentaa kaikkiin toimipisteisiin. Toimintatavoissa selvisi tässäkin haastattelussa eroja. Sosiaalinen vastuu kokonaisuudessaan oli hiukan vieras käsite.

Neljännessä kysymyksessä haettiin vastausta siihen, miten nähdään ympäristövastuun huomioiminen tulevaisuudessa monipalvelutyössä. Perehdytys koettiin todella tärkeäksi kun esimerkiksi vuokratyövoiman käyttö on laajentunut. Sijaisen olisi oltava perillä laitteiden käyttämisestä ja muista toimintatavoista. Jokainen toimipisteessä työskentelevä henkilö on vastuussa omasta työstään, ja koettiin tärkeäksi sisäinen yrittäjäyys.

Viimeinen kysymys kuului, miten itse kehittäisit sosiaalista vastuuta Tampereen Ateriassa. Kaikki työntekijät kokivat sosiaalisen vastuun tärkeäksi kun ensin alustimme hie-  
man mitä sosiaalinen vastuu tällä hetkellä on Tampereen Ateriassa. Tuotannossa olevat  
työntekijät toimivat yhteistyössä monien työntekijöiden kanssa, jotka ovat tulleet yhteis-  
työtahon kautta Tampereen Aterialle töihin. Tiedottamista asioista, ja koko ajan kehit-  
tyvästä toiminnasta ja sen hyödystä yhteiskuntavastuullisesti haluttiin lisää koko henki-  
lökunnalle.

### **6.2.2 Kysymykset Tampereen Aterian suunnittelijoille**

Suunnittelijoita haastateltuamme selvisi, että he olivat henkilökohtaisesti hyvin tietoisia  
ympäristö- ja yhteiskuntavastuu-asioista. Jokaisen työtä asia koskettaa jollakin tasolla.  
Eritoten sosiaalinen vastuu puhutti paljon.

Ensinnä kysyimme, miten he näkevät Tampereen Aterian ympäristö/yhteiskuntavastuun  
tällä hetkellä. Suurena organisaationa meillä on suuri vastuu huolehtia ympäristöstä ja  
yhteiskunnasta. Suunnittelijoiden mielestä olemme jo alkua pidemmällä tässä työssä.  
Tampereen kaupungilla on ekotukitoimintamalli kestävän kehityksen ja ympäristöasioi-  
den huomioimiseksi työpaikoilla. Työyhteisöihin nimetyt ja koulutetut ekotukihenkilöt  
opastavat ja motivoivat työtovereitaan ympäristötyöhön oman työnsä ohella. Suunnitte-  
lijoista yksi on Tampereen Ateriassa ekotukihenkilö.

Tampereen Aterian toiminnassa on jo otettu huomioon esimerkiksi ylijääneen ruoan  
mukaan myynti, ruokalahjoitukset sekä veden käytön minimointi mikrokuitusiivouksen  
avulla. Hankintoja tehtäessä hankintalaki asettaa määrättyjä kriteereitä ja kilpailutukses-  
sa esimerkiksi määrättyjä tuotemerkkejä ei pystytä vaatimaan. Kun toimintamme laaje-  
nee, niin pelkkä ekotukihenkilö ei enää riitä, vaan palveluiden järjestämisvastuun piiriin  
pitäisi tulla oma kohtansa koskien yhteiskuntavastuuasioita. Myös Tampereen Aterian  
yhteiskuntavastuu-näkyvyys on tulevaisuudessa vieläkin tärkeämmässä asemassa.

Toisena halusimme tietää, miten suunnittelijat sitouttaisivat Tampereen Aterian esimie-  
hiä vastuullisempaan toimintaan. Yhteiskuntavastuullisuus pitäisi olla kiinteänä osana



arjen työtä. Suunnittelijoiden mielestä jatkuva koulutus ja sitä kautta sitouttaminen olisi hyvä keino päästä asteittain kohti Tampereen kaupungin asettamia tavoitteita. Tiedottaminen pitäisi olla jatkuvaa. Tähän Ateriassa on hyvä työväline jo olemassa sähköisen henkilöstölehti Porinan ominaisuudessa. Saamalla kokonaisvastuuta ensin esimiehille, pystymme sitouttamaan koko henkilökunnan mukaan paremmin.

Kolmantena kysymyksenä oli millaista koulutusta suunnittelijat järjestäisivät, jotta Tampereen Aterian tavoitteet vastuullisuudessa saavutetaan. Jokavuotisiin koulutuspäiviin olisi hyvä tulla ns. yhteiskuntavastuu osio, jossa tekemisen kautta saisimme tietoa jalkautettua kentälle. Ateriassa jo käytössä oleva vastuullisuusviikko pitäisi saada näkyvämpään rooliin, ja sosiaalisen vastuun ymmärrystä laajennettava koko henkilökunnalle.

Viimeiseksi saimme vastauksen kysymykseen miten itse kehittäisit sosiaalista vastuuta Tampereen Ateriassa. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen puolella olisi hyvä saada myös lapset ja nuoret jo varhaisessa vaiheessa mukaan vastuulliseen toimintaan ihan tekemisen kautta. Olisiko mahdollista päiväkodissa kattaa pöytää, lajitella roskia ja koulumaailmassa ruokasalin pöytien puhdistaminen ja esimerkiksi kevätsiivoukset luokissa ja koulun alueella? Yhteistyö ja asiakkaiden tiedottaminen nähtiin tärkeäksi ja jatkuvaksi toiminnaksi.

Suunnittelijat kokivat myös tärkeäksi nuorien palkkaamisen kesätöihin jonka kautta tietoisuus alasta tulisi tutuksi nuorten keskuudessa. Näin saisimme tulevaisuudessakin työvoimaa, ja varmasti myös me oppisimme nuorilta paljon. Myös pitkäaikaistyöttömiensä työllistäminen nähtiin tärkeäksi osaksi tulevaisuuden toimintaa ja todettiin, että meillä on tähän hyvät mahdollisuudet koska työ on helposti omaksuttavaa ja yleisesti tiimityönä tehtävää.

## 7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vastuullisuuden huomioimista Tampereen Aterian lasten ja nuorten liiketoiminta-alueella, jotta päästäisiin Tampereen kaupungin asettamiin tavoitteisiin. Pääsimme tämän opinnäytetyön kautta perehtymään Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikkaan ja mitä vastuullisuus yritystoiminnassa tarkoittaa. Jotta vastuullisuutta päästään johtamaan, niin johdon täytyy itse sitoutua vastuullisuuteen.

Tämän työn aikana pohdimme, miten saisimme jo olemassa olevaa tietoa konkreettisiksi käytännön toimiksi. Kyselyt, haastattelut ja opinnäytetyö auttoivat jäsentämään nykytilannetta ja arvioimaan lasten ja nuorten liiketoiminta-alueen tämän hetkistä tilannetta paremmin. Kokonaisvaltaisen vastuullisuuden ymmärryksen lisääminen pitää lähteä esimiestyöstä. Tähän on mahdollisuus päästä hyvällä yhteistyöllä ja halulla tehdä muutoksia.

Teimme kyselytutkimuksen kahteen tiimiin. Kyselytutkimuksen toteutimme jo aiemmin Tutkimusosaamisen kurssilla. Kyselyn lähetimme 70 henkilölle 29 toimipisteeseen. Kyselyyn vastasi 32 työntekijää. Kysely oli haastavaa tehdä niin, että saisimme kaikki vastuullisuuden osa-alueet huomioitua eikä siitä kuitenkaan tulisi liian laajaa, jolloin mielenkiinto vastaajilla olisi säilynyt. Rajasimme kyselyä koskemaan pääosin veden ja energian kulutusta. Yhtenä haasteena saada vastauksia oli työntekijöiden ikärakenne, koska moni iäkkäämpi työntekijä ei osaa eikä halua käyttää tietokonetta.

Kyselyn tuloksista johtopäätelmänä on se, että Tampereen Aterialla on jo valmiita ohjeistuksia, toimintatapoja ja mittareita, mutta niitä ei hyödynnetä eikä käytetä oikein. Oli tärkeää tehdä tämä tutkimus, jotta kehittämistoimet saadaan alkuun. Nyt tiedämme, että Tampereen Ateriasa on syytä tehdä kehittämissuunnitelma siitä, miten saamme kaikki mukaan vastuulliseen toimintaan.

Lisäksi haastattelimme kolmea tuotannossa olevaa työntekijää ja kolmea suunnittelijaa. Työntekijöitä haastateltuamme havaitsimme, että vastaukset olivat eritasoisia, mutta yksinkertaisimmillaan heidän mielestä vastuullisuus on välittämistä toisista, ympäristös-

tä ja kaikkien omaisuudesta. Suunnittelijat olivat hyvin tietoisia vastuullisuuden eri osa-alueista. Eritoten sosiaalinen vastuu puhutti paljon. Suunnittelijoiden mielestä Tampereen Ateria on jo alkua pidemmällä vastuullisuuden huomioimisessa. Tulevaisuudessa olisi kuitenkin satsattava vastuullisuuden huomioimiseen enemmän.

Tämä opinnäytetyö avasi meille vastuullisuuden osa-alueita laajemmin. Tampereen kaupungin tavoite ekotehokkaana kaupunkina selkiytyi tätä projektia tehdessä. Tampereen Ateria on iso toimija ja siksi sillä on laajat vaikutukset ympäristöön. Kehittämisehdotuksena voisi tätä opinnäytetyötä jatkaa suunnittelemalla perehdytystä ja koulutusta joka vuotuiseksi toiminnaksi esimerkiksi ottamalla vastuullisuuden yhdeksi huomioimiskohteeksi sisäisissä auditoinneissa.

## LÄHTEET

- Atria Oyj. Yritysvastuuraportti 2014. 2015. Luettu 13.5.2015.  
[https://www.atriagroup.com/SiteCollectionDocuments/Yritysvastuuraportti%202015/Atria\\_yritysvastuuraportti\\_2014\\_netti\\_45338.pdf](https://www.atriagroup.com/SiteCollectionDocuments/Yritysvastuuraportti%202015/Atria_yritysvastuuraportti_2014_netti_45338.pdf)
- Energiateollisuus. Yritysten yhteiskuntavastuu. Luettu 13.5.2015. <http://www.energia.fi/energia-ja-ymparisto/ymparisto-ja-kestava-kehitys/yritysten-yhteiskuntavastuu>
- Evira.Elintarviketurvallisuusvirasto. 2012. Hygieniaosaaminen. Oma- ja valvontasuunnitelma. Päivitetty 19.6.2012. Luettu 27.2.2014.  
<http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/tietopaketti/omavalvonta/omavalvontasuunnitelma/>
- Fazer. Vuosikertomus 2014. Luettu 13.5.2015. <http://www.fazergroup.com/fi>
- Federal Ministry for Economic Affairs and Energy. EU Energy Efficiency Directive. Luettu 25.5.2015. <http://www.bmwi.de/EN/Topics/Energy/Energy-Efficiency/eu-efficiency-directive.html>
- Harmaala, M., Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Helsinki: Sanoma Pro.
- Holopainen, J. 2011. Kestävä kehitys ammattikeittiöissä-case päiväkotiki. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Savonia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Juppo, V. 2007. Systemi- ja kontingenssiteorioiden anti muutoksen johtamiseen. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 01/2007, 9-19.
- Kansainvälisen ympäristöpolitiikan yksikkö. 2013. Kestävä kehitys Suomen ulkopoliitikassa. Luettu 29.9.2014.  
<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=67416&contentlan=1&cult>
- Kaupunkikehitysryhmä, kestävä yhdyskunta-yksikkö, Tampereen kaupunki. Ympäristön ja kestäväkehityksen katsaus 2014. Tampere. Luettu 6.10.2014.  
[http://www.tampere.fi/material/attachments/y/Lw71CsW6m/Ymparistokatsaus\\_2014\\_VALMIS.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/y/Lw71CsW6m/Ymparistokatsaus_2014_VALMIS.pdf)
- Kilpinen, P. 2008. Liekeissä! Miten johtaja inspiroi ihmiset syttymään muutokselle. Jyväskylä: Gummerus.
- Korhonen, S. 2014. ”Jatkuvaahan tää muutos on” Lähiesimiesten muutosjohtamisen osaaminen. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kotakorpi, E., Närhi, M., Viertola, K., Välimäki, P. & Willman, K. 2013. Ensimmäiset 3 vuotta - Ekotehokas Tampere 2020. Tampere: Hämeen Kirjapaino.
- Kuisma, J. 2001. Matka ympäristöyhteiskuntaan. Helsinki: Yliopistopaino.

Kurkaa-Kaljunen, H., Malaska, K., Muukka, E., Salo, A. & Väänänen, S. 2012. Kestävän kehityksen työkirja ammattikeittiöille. Luettu 6.10.2014.  
<http://www.ekocentria.fi/fi/page/40>

Larnimaa, R. 2005. Elinkeinoelämän keskusliitto. Corporate Responsibility, vastuullinen yritystoiminta.

Lausjärvi, M. 2014. Pitäisikö veden määrää valvoa myös siivouksessa? Siivoustaito 5/2014, 41–43.

Lehtinen, M. 2015. Ateria ja työssäoppijat hyötyvät toisistaan. Tampereen kaupungin henkilöstölehti Vilku 1/2015, 12–13.

Lindström. 2015. Vastuuraportti 2014. Luettu 11.5.2015.  
<http://csr.lindstrom.fi/yritys/2014-yritysvastuuraportti/>

Loora. 2015. Tampereen kaupungin intranet. Luettu 20.1.2015.  
<https://www.loora.fi/portal/auth/portal/default/CMSview/View?action=e&windowstate=normal&mode=view&id=6cd8ab45-3ef8-4b29-b9b2-42abef1f4557>

Meriläinen, M. 2014. Ympäristöjohtamisen kehittäminen. Ympäristöteknologia. Hämeen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Metos. 2014. Yhdistelmäuuni. Luettu 3.3.2014.  
[http://www.metos.com/page.asp?pageid=prods&languageid=FI&groupid=611&prodid=4242092&title=SelfCookingCenter%20WE%20202&MSCC%20WE%20202/20%20400V3N~#.UxR2evl\\_u9E](http://www.metos.com/page.asp?pageid=prods&languageid=FI&groupid=611&prodid=4242092&title=SelfCookingCenter%20WE%20202&MSCC%20WE%20202/20%20400V3N~#.UxR2evl_u9E)

Motiva. 2014. Julkinen sektori. Ammattikeittiön energiatehokkuusvinkit. Astianpesukoneet. Luettu 3.3.2014.  
[http://www.motiva.fi/julkinen\\_sektori/ammattikeittiot/laitteiden\\_energiatehokas\\_kaytto/astianpesu](http://www.motiva.fi/julkinen_sektori/ammattikeittiot/laitteiden_energiatehokas_kaytto/astianpesu)

Natural resources defense council. Water. Luettu 25.5.2015.  
<http://www.nrdc.org/water/default.asp>

Pohjola, T. 2003. Johda ympäristöasioita tehokkaasti. Jyväskylä: Gummerus.

Portin, A. 2008. Kaikesta jää jälki. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Postel, S. 2013. Worldwatch-Instituutti. Maailman tila 2013. Onko liian myöhäistä? Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja oü.

Rautiainen, T. 2012. Energianmittausjärjestelmän hankintaopas ammattikeittiöille. Sähköenergian ja vedenkulutuksen seuranta osaksi ammattikeittiön energia-tehokkuutta. Luettu 26.2.2014. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. D: Vapaamuotoisia julkaisuja 17.- Free-form Publications.[pdf]  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64221/URNISBN9789515883827.pdf?sequence=3>

Reisbacka, A., Rytönen, A., Salminen, M., & Kosonen, R. 2009. Energiätehokas ammattikeittiö-opas. Työtehoseuran Loppuraportti. Nurmijärvi.

Tampereen Ateria. 2012. Ympäristöohjelma. Luettu 3.3.2014. Päivitetty 12.12.2012. [pdf]

[http://www.tampere.fi/material/attachments/ateria/6EZI1rDYa/Tampereen\\_Aterian\\_ymparistoohjelma.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/ateria/6EZI1rDYa/Tampereen_Aterian_ymparistoohjelma.pdf)

Tampereen Ateria. 2013. Luettu 20.1.2015.

<http://www.tampere.fi/tampereenateria/tampereenateria.html>

Tampereen kaupunki, Kestävä yhdyskunta-yksikkö. 2012. Ennakointia ja vastuullisia toimintatapoja. Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020. Luettu 29.9.2014.

[http://www.tampere.fi/material/attachments/y/6CsFHGG32/Ymparistopolitiikka\\_2020\\_5\\_12.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/y/6CsFHGG32/Ymparistopolitiikka_2020_5_12.pdf)

Tampereen kaupunki. 2006. Oman työn suunnittelu. Puhtaanapito. Puhdistussuunnitelma. Luettu 28.2.2014. kou-

[lut.tampere.fi/materiaalit/os/puhdistussuunnitelma.html](http://lut.tampere.fi/materiaalit/os/puhdistussuunnitelma.html)

Tampereen Sarka Oy. 2014. Esittely. Luettu 4.2.2015. <http://www.tampereensarka.fi>

Tukes. 2013. Pesuaineet. Luettu 3.3.2014. Päivitetty 2.9.2013.

<http://www.tukes.fi/fi/Toimialat/Kemikaalit-biosidit-ja-kasvinsuojeluaineet/Teollisuus--ja-kuluttajakemikaalit/Pesuaineet/Merkintavaatimukset/>

VATES-säätiö. Sosiaalinen yritys. Luettu 4.2.2015. <http://www.sosiaalinenyritys.fi>

Viertola, K. 2015. Tampere kilpailee kestävimmän kaupungin tittelistä. Tampereen kaupungin henkilöstölehti Vilkku 1/2015, 13.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2010. Liiketoimintaosaaminen menestyvän yritystoiminnan perusta. 1-4. painos. Helsinki: Edita Publishing.

Voutilainen, P., Ritola, O. & Moisio, J. 2001. IMS-johtamisjärjestelmä –laatu, ympäristö ja turvallisuus liiketoiminnan kehittämisessä. Helsinki: Edita Publishing.

Vuollet, N. 2015. Yhteiskuntavastuun johtaminen ja raportointi. Liiketalouden koulutusohjelma. Vaasan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

YK. 1948. Yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus. [www.fredman-mansson.fi/yknioj.htm](http://www.fredman-mansson.fi/yknioj.htm)

Yle Uutiset. 2012. Ammattikeittiöiden sähkön ja veden kulutus syynissä. Luettu 1.3.2014.

[http://yle.fi/uutiset/ammattikeittioiden\\_sahkon\\_ja\\_veden\\_kulutus\\_syynissa/6308512](http://yle.fi/uutiset/ammattikeittioiden_sahkon_ja_veden_kulutus_syynissa/6308512)

Yle. 2013. Ammattikeittiöissä menee hullvattomasti vettä suoraan viemäriin. Luettu 3.3.2014.

[http://yle.fi/uutiset/ammattikeittioissa\\_menee\\_hulvattomasti\\_vetta\\_suoraan\\_viemariin/6460349](http://yle.fi/uutiset/ammattikeittioissa_menee_hulvattomasti_vetta_suoraan_viemariin/6460349)

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje kysymyslomakkeeseen

Hei,

opiskelemme TAMKissa ja tutkimusosaamisen kurssilla tehtävänä on tehdä kysely.

Kartoitamme keittiön puhdistus-puolen asioita.

Toivottavasti saamme mahdollisimman monta vastausta eli toimipisteissä kaikkien toivotaan vastaavan.

Teemme tästä yhteenvedon ja viemme tarvittaessa tietoja ja kehitysehdotuksianne puhdistuspalvelujen suunnittelijalle.

Vastaukset toivomme sähköpostilla maanantaihin 27.1. mennessä.

## Liite 2. Kyselylomake

**KARTOITUS KEITTIÖN LAITTEIDEN PUHDISTUKSESTA**





Kysymyksiin vastataan rasittamalla sinua kuvaava/vastaava ruutu

<b>Asema</b>	1. Esimies /Palveluvastaava	2. Kokki	3. Ruokapalvelutyöntekijä
	4. Ruoka- ja puhdistus-palvelutyöntekijä	5. Työssäoppija	6. Muu, mikä?
<b>Sukupuoli</b>	1. Nainen	2. Mies	
<b>Ikä</b>	18- 25v.	2. 26- 35v.	3. 36- 45 v. 4. 46 v.→

Muutamaa kyllä/ ei-kysymys. Vastaus rasti ruutuun.

<b>KYSYMYKSET</b>	<b>KYLLÄ</b>	<b>EI</b>
1. Onko uunissanne pesuohjelma?		
2. Oletko ehtinyt perehtyä keittiön siivousohjelmaan?		
3. Tiedätkö missä keittiössäsi sijaitsee laitteiden käyttöohjeet?		
4. Oletko vähentänyt runsaan veden käyttöä viimeisen puolen vuoden aikana?		

Kysymyksiin vastataan rastiamalla mielestäsi sopivin ruutu/hymynaama.

<b>KYSYMYKSET</b>				
5. Kuinka hyvin tunnet pesuaineiden käyttöturvallisuus tiedotteet?				
6. Oletko saanut perehdytyksen yhdistelmä-uunin puhdistukseen?				
7. Oletko saanut perehdytyksen keittopadan puhdistukseen?				
8. Oletko saanut perehdytyksen astianpesukoneen puhdistukseen ja koamiseen?				
9. Tunnetko olevasi ajan tasalla keittiön siivousasioissa?				
10. Kuinka kauan liotat pataa ennen pesua? <b><u>Kirjoita ruutuun liotukseen käyttämäsi aika!</u></b>				

Kehitysehdotukset perehdytykseen;

--

KIITOS!



### Liite 3. Haastattelujen saatekirje

#### SAATEKIRJE

Opiskelemme TAMKissa ja teemme opinnäytetyötä: Johtamisen avulla yhteiskuntavastuullisuuteen Tampereen Aterian lasten ja nuorten palveluissa. Tulemme haastattelemaan teitä aiheeseen liittyen.

”Yhteiskuntavastuussa on kyse yrityksen ja julkisen vallan suhteesta, toisin sanoen siitä, millainen on yritysten ja yhteiskunnan välinen työnjako kansalaisten ja ympäristön hyvinvoinnin rakentamisessa.” (Harmaala, M., Jallinoja, N. 2012, s. 14) Yhteiskuntavastuu on siis vastuuta taloudesta sekä ihmisten ja ympäristön hyvinvoinnista.

Vuonna 2012 joulukuussa hyväksyttiin Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020 – Ennakointia ja vastuullisia toimintatapoja. ”Kansallinen lainsäädäntö ja Euroopan Unionin säädökset ohjaavat ympäristövaikutusten arviointia ja valvontaa suunnittelussa, rakentamisessa ja palvelujen tuotannossa.” (Tampereen kaupungin ympäristöpolitiikka 2020, 4) Tavoitteena on lähivuosina ympäristönäkökohtien hallinnan tehostaminen ja kaupungin toiminnan arviointi. (Ympäristön ja kestävän kehityksen katsaus 2014, Tampereen kaupunki)

Tampereen Ateriassa on jo aloitettu ympäristövastuullisten asioiden viemistä eteenpäin mm. mikrokuitusiivous, kierrätys ja sosiaalisten yritysten kautta työntekijöiden työllistäminen esim. Sarka.

Terveisin Pirjo Aakkula ja Katri Tuominen

#### Liite 4. Haastattelukysymykset

##### KYSYMYKSET TYÖNTEKIJÖILLE

Mihin ympäristö/yhteiskuntavastuu-asioihin sinun mielestäsi Tampereen Ateriassa pitäisi painottaa?

Millaista koulutusta koet tarvitsevasi päästäksesi yhteiskuntavastuuta huomioivaan toimintaan työyksikössäsi?

Koetko olevasi ajan tasalla yhteiskuntavastuullisissa asioissa?

Miten näet ympäristövastuun huomioimisen tulevaisuudessa monipalvelutyössä?

Miten itse kehittäisit sosiaalista vastuuta Tampereen Ateriassa?

##### KYSYMYKSET TAMPEREEN ATERIAN SUUNNITTELIJOILLE

Miten näet Tampereen Aterian ympäristö/yhteiskuntavastuun tällä hetkellä?

Miten sitouttaisit esimiehiä vastuullisempaan toimintaan Tampereen Ateriassa?

Millaisen koulutuksen sinä järjestäisit, jotta Tampereen Aterian tavoitteet vastuullisuudessa tavoitetaan?

Miten itse kehittäisit sosiaalista vastuuta Tampereen Ateriassa?